

# Tilrettelegging for selvbestemmelse i bolig

*En kvalitativ studie om hvordan miljøarbeidere opplever sin rolle når det angår tilrettelegging for selvbestemmelse i bolig for mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd*

Line Gaarder



Masteroppgave i spesialpedagogikk  
Institutt for Spesialpedagogikk  
Det utdanningsvitenskapelige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

Vår 2015



# **Tilrettelegging for selvbestemmelse i bolig**

**En kvalitativ studie om hvordan miljøarbeidere opplever sin rolle når det angår  
tilrettelegging for selvbestemmelse i bolig for mennesker med  
utviklingshemming og utfordrende atferd**

Line Gaarder

© Line Gaarder

2015

Tilrettelegging for selvbestemmelse i bolig

Line Gaarder

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

# Sammendrag

## Bakgrunn

Det å være hovedaktør i sitt eget liv er en menneskerett og virker derfor som en selvfølge for de aller fleste, likevel er det mennesker som får utfordret sin egen integritet på bakgrunn av manglende mulighet til å stå opp for seg selv (FN-sambandet, 2014, Ellingsen, Jacobsen & Nicolaysen, 2002). Det å være selvbestemt har en rekke positive ringvirkninger som blant annet bedret livskvalitet, økt selvstendighet og høyere IQ (Chambers et al., 2007, Wehmeyer & Schalock, 2001). Det må derfor være et mål at mennesker med utviklingshemming får være mest mulig selvbestemte. De som arbeider i bolig for mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd kan spille en sentral rolle for dette målet.

## Metode og fremgangsmåte

For å besvare prosjektets problemstilling ble det benyttet kvalitative forskningsintervjuer. Datamaterialet er innhentet gjennom intervjuer med to miljøarbeidere og to ledere i fire ulike boliger for voksne personer med utviklingshemming og utfordrende atferd. Alle intervjuene ble tatt opp på lydbånd og transkribert. Analysen er inspirert av en fenomenologisk forståelsesform, da fenomenologi i kvalitativ forskning er et element for å forstå sosiale fenomener ut ifra informantens egne perspektiver (Kvale & Brinkmann, 2009).

## Resultater

Resultatene viser en tydelig bevissthet blant miljøarbeideren på egen rolle når det angår tilrettelegging for selvbestemmelse. Miljøarbeidernes bevissthet og kunnskap virket imidlertid å springe ut fra egen interesse og erfaring. Framstillingen viste at lederens innflytelse ikke utpekte seg, men syntes likevel å kunne være et sentralt aspekt for å sikre kompetanse og bevissthet for alle miljøarbeidere som arbeider i bolig. Samspillet mellom utsagnene til informantene har fremhevet noen interessante temaer og problemstillinger når det angår tilrettelegging for selvbestemmelse i bolig.

*You can easily judge the character of  
a man by how he treats those who can  
do nothing for him.*

- Johann Wolfgang von Goethe (1749 – 1832)

# Forord

Jeg er utrolig takknemlig for muligheten til å kunne ta et dykk inn i mitt største interessefelt innenfor spesialpedagogikk. Innleveringen av dette prosjektet markerer slutten på studentlivet, og i den sammenheng er det flere som fortjener anerkjennelse.

Først og fremst vil jeg takke mine positive informanter som gledelig stilte opp, delte sine tanker og gjorde denne masteroppgaven mulig.

Jeg vil også takke veilederen min Hanne Marie Høybråten Sigstad. Takk for at du har veiledet meg gjennom denne oppgaven, og kommet med mange gode innspill.

En spesiell takk min til min storesøster Lise som har oppmuntret meg og kvalitetssikret oppgaven. Takk til mamma og pappa, og nærmeste venner som tar meg i mot med åpne armer når jeg har ikke har vært å se på et halvt år. En ekstra takk til mamma som har vært en aktiv lytter på telefonen hele veien.

Til slutt en stor takk til mannen min Johan for å være min sterkeste støttespiller og motivator gjennom hele studietiden, som sammen med korrekturlesing og faglig innspill har bidratt til at jeg nå kan levere min masteroppgave.

Oslo, juni 2015.

Line Gaarder





# Innholdsfortegnelse

1	Introduksjon .....	1
1.1	Bakgrunn for valg av tema .....	1
1.2	Problemstilling og forskningsspørsmål .....	2
1.3	Oppbygging og avgrensing .....	3
2	Teoretisk tilnærming .....	4
2.1	Målgruppen .....	5
2.1.1	Målgruppen for prosjektet .....	5
2.1.2	Utviklingshemming .....	5
2.1.3	Utfordrende atferd .....	7
2.2	Rammer for arbeid i bolig .....	8
2.2.1	Helse – og omsorgstjenesteloven (2011) .....	8
2.2.2	Ansatte og pårørende .....	11
2.2.3	Mening og valg .....	13
2.3	Selvbestemmelse .....	13
2.3.1	Selvforståelse .....	14
2.3.2	Et alternative til tvang og makt? .....	15
2.3.3	Symmetrisk og komplementær relasjon .....	16
2.3.4	Behovshierarki og selvbestemmelse .....	18
2.3.5	Utfordringer knyttet til at mennesker med moderat/alvorlig grad av utviklingshemming og utfordrende atferd har rett til selvbestemmelse .....	19
2.3.6	Empowerment .....	20
2.4	Oppsummering .....	22
3	Metode .....	23
3.1	Metodisk tilnærming .....	23
3.2	Min forforståelse .....	24
3.3	Datainnsamling .....	25
3.3.1	Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD) .....	25
3.3.2	Utvalgsriterier .....	25
3.3.3	Utvalg .....	26
3.3.4	Informasjonsbrev og informert samtykke .....	26
3.3.5	Utarbeidelse av intervjuguide .....	27

3.3.6	Prøveintervju .....	27
3.3.7	Gjennomføring av intervju .....	27
3.4	Bearbeiding og analyse .....	28
3.4.1	Transkribering .....	28
3.4.2	Analyse .....	28
3.5	Etiske formelle hensyn .....	29
3.5.1	Etiske betraktninger og dilemmaer .....	30
3.6	Reliabilitet, validitet og generalisering .....	31
3.6.1	Reliabilitet .....	32
3.6.2	Validitet .....	32
3.6.3	Generalisering .....	34
4	Analyse og diskusjon .....	35
4.1	Selvbestemmelse .....	36
4.2	Utfordringer ved selvbestemmelse .....	37
4.2.1	Påvirkning fra foreldre og verge .....	38
4.2.2	Utfordrende atferd .....	39
4.2.3	Kan man bestemme alt selv? .....	42
4.3	Tilrettelegging for selvbestemmelse .....	44
4.3.1	Kunnskap/kompetanse .....	45
4.3.2	Erfaring .....	47
4.3.3	Anerkjennelse .....	48
4.3.4	Tilrettelegging i praksis .....	50
4.4	Bevissthet på egen rolle .....	51
4.4.1	Leders forventninger .....	52
4.4.2	Miljøarbeidernes syn på egen rolle .....	53
4.4.3	Beboers selvforståelse .....	55
4.4.4	Relasjon og samspill med beboer .....	56
4.5	Oppsummering .....	58
4.6	Metodiske begrensninger .....	60
5	Konklusjon .....	62
	Litteraturliste .....	65
	Vedlegg .....	70





# 1 Introduksjon

## 1.1 Bakgrunn for valg av tema

Gjennom flere år har jeg arbeidet med mennesker med utviklingshemming og utviklingsforstyrrelser, både barn, unge og voksne som bor i bolig. Gjennom arbeidserfaringen kombinert med studieerfaringen har jeg opparbeidet en stor interesse når det angår ivaretagelse av menneskets rettigheter hos sårbare grupper. Dette har gjort meg oppmerksom på fenomenet ”selvbestemmelse”. FNs generalforsamling vedtok i 2006 en konvensjon som handlet om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Av konvensjonen kommer det blant annet frem at alle skal få hjelp til å bestemme selv og få gjøre de samme tingene som andre (Regjeringen, 2013). Min bevissthet bunner nok i en kombinasjon av en personlig økende bevissthet på fenomenet, samt at jeg har vært vitne til mangelfull bevissthet på hva ”selvbestemmelse” er og hvordan man kan tilrettelegge for det.

Utover min personlige begrunnelse for valg av tema ”selvbestemmelse” har det også de siste tjue årene fått økt oppmerksomhet både i faglitteraturen og blant fagfolk. Spesielt innenfor internasjonal forskning er det blitt vist at selvbestemmelse fører til flere positive korrelasjoner. Chambers et al. (2007) referer i deres artikkel til at det har blitt funnet en korrelasjon mellom grad av selvbestemmelse og IQ. De uttyper det med å tydeliggjøre at resultatet ved høy IQ score også viste høyere grad av selvbestemmelse. Det er også funnet at selvbestemmelse, utgjør en stor forskjell for mennesker med utviklingshemming, blant annet når det gjelder deres livskvalitet, mulighet for selvstendighet og eventuelt arbeid senere i livet (Wehmeyer & Schalock, 2001).

Undersøkelser som ble utført i overgangen til 2000 – tallet, viste at det var en vanlig oppfatning blant tjenesteytere at mennesker med alvorlig/dyp grad av utviklingshemming ikke kunne være selvbestemte på grunn av graden av utviklingshemming (Bjørnrå, 2008). En slik oppfatning ble problematisert da det kunne være en begrunnelse i seg selv for de som arbeidet med mennesker med utviklingshemming til å frata retten til selvbestemmelse og ta over styringen (Bjørnrå, 2008). Konklusjonen var derfor at ulik oppfatning ville føre til ulik praksis (Bjørnrå, 2008). Som miljøarbeider i bolig for voksne med utviklingshemming og utfordrende atferd vil deres oppfatning av egen rolle når det angår tilrettelegging for selvbestemmelse derfor påvirke beboerens muligheter til å være mest mulig selvbestemte.

Ufaglærte miljøarbeideres oppfatning kan imidlertid påvirkes av den informasjonen eller opplæringen de har fått ved sin arbeidsplass. For å kunne håndtere de utfordringer som kan oppstå vil de kunne trenge kompetanse i henhold til tilrettelegging for selvbestemmelse samt utviklingshemming og utfordrende atferd. For noen mennesker er det å være selvbestemt tillært som et resultat av god tilrettelegging (Agran & Krupp, 2011). Miljøarbeideren sin egen bevissthet på egen rolle når det angår selvbestemmelse kan derfor virke ha en avgjørende rolle for beboerne. I hvilken grad boligen gjør miljøarbeideren i stand til å kunne tilrettelegge for selvbestemmelse for beboerne kan være et sentralt aspekt for å oppnå en bevisst miljøarbeider. Det hviler derfor et ansvar hos ledelsen for å sørge for at alle ansatte i boliger har felles retningslinjer basert på en felles oppfatning og forståelse for fenomenet selvbestemmelse, samt hvilken rolle man som miljøarbeider har for å tilrettelegge for dette.

## 1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

I dette prosjektet ønsket jeg å finne svar på hvordan miljøarbeidere oppfattet sin rolle i møte med beboere som bor i bolig. Samtidig ønsket jeg å se hvordan lederen var med på å påvirke miljøarbeiderens syn på egen rolle. I denne sammenheng ønsket jeg derfor å finne svar på følgende problemstilling:

*Hvordan oppfatter miljøarbeidere sin rolle når det angår tilrettelegging for selvbestemmelse i bolig der beboerne er voksne med utviklingshemming og utfordrende atferd? Og hvilken rolle spiller leder for miljøarbeidernes kunnskap om hvordan de skal tilrettelegge for selvbestemmelse?*

For å få et adekvat svar på problemstillingen, benyttet jeg følgende forskningsspørsmål:

- På hvilken måte definerer miljøarbeiderne fenomenet selvbestemmelse?
- Hvordan oppfatter miljøarbeiderne sin rolle når det angår tilrettelegging for beboernes selvbestemmelse?
- Hvilken rolle spiller leder i forhold til hvordan miljøarbeidere blir i stand til å legge til rette for selvbestemmelse?

Forskningsspørsmålene har bidratt til å belyse prosjektets problemstillingen ytterligere. Hvordan miljøarbeidere anser sin rolle når det angår tilrettelegging for selvbestemmelse vil kunne henge sammen med leders opplæring og kompetanseoverføring. Miljøarbeideres tilrettelegging kan også avhenge av hva de legger i fenomenet selvbestemmelse og bevissthet på egen rolle. Målet med prosjektet var imidlertid ikke å bedømme leder eller miljøarbeiders arbeid, men å få frem hvilke faktorer som kunne være med på å påvirke selvbestemmelse sin realitet i bolig for voksne med utviklingshemming og utfordrende atferd.

## **1.3 Oppbygging og avgrensning**

Denne oppgaven er delt opp i fem kapitler: Introduksjon, teoretisk tilnærming, metode, analyse og diskusjon, og konklusjon av prosjektet. De tre hovedkapitlene begynner med en beskrivelse av kapittelets innhold. Beskrivelse og avgrensning vil derfor utdypes nærmere ved hvert kapittel.

## 2 Teoretisk tilnærming

Dette kapittelet er delt inn tre deler: Målgruppen, rammer for arbeid i bolig og selvbestemmelse. I første delen presenteres de to målgruppene for prosjektet. Den første er voksne mennesker med moderat til alvorlig grad av utviklingshemming og utfordrende atferd som bor i bolig og den andre er ufaglærte miljøarbeidere som arbeider i bolig. Videre i denne delen defineres hvem målgruppen er med utgangspunkt i World Health Organizations (WHO) sin definisjon på utviklingshemming. Definisjonen på gradene av utviklingshemming har jeg avgrenset til moderat og alvorlig grad av utviklingshemming. Utfordrende atferd skildres med utgangspunkt i Helsedirektoratet (2004) sin definisjon samt med innspill fra andre teoretikeres fremstilling av fenomenet. Det er noe ulik begrepsbruk faglitteraturen, men fagtermen jeg har forholdt meg til i dette prosjektet er ”utviklingshemming”. I både faglitteraturen og forskning blir ofte miljøarbeidere og beboere omtalt som tjenesteytere og tjenestemottakere/brukere (Ellingsen et al., 2002, Bollingmo, Ellingsen & Selboe, 2005). Slik jeg tolker de sistnevnte begrepene blir det i denne sammenheng at en skal ”yte” selvbestemmelse og en annen skal ”motta” selvbestemmelse. Dette skaper konflikt med tema der målet er at beboeren er den som skal utøve selvbestemmelse. Jeg har derfor valgt å omtale de som arbeider i bolig for ”miljøarbeidere” og de som bor i boligen for ”beboere” gjennom hele oppgaven.

I andre delen av teoretisk tilnærming vil jeg gå nærmere inn på rammene som påvirker arbeid i bolig for mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd. Det vil bli en noe omfattende redegjørelse av Helse- og omsorgstjenesteloven (2011) da denne er sentral for å belyse lovgivningen rundt selvbestemmelse og bruk av tvang og makt. Loven er en annen type kilde enn det som er vanlig for resten av oppgaven og jeg har derfor sett et behov for å gi en grundig gjennomgang av dens innhold. I dette kapittelet tydeliggjøres leder og miljøarbeidere sine kvalifikasjonskrav samt ansvarsområder. Dette forklares med utgangspunkt i to stillingsbeskrivelser jeg har mottatt fra en anonym bolig.

Stillingsbeskrivelsene ligger ved som vedlegg. Den andre delen avsluttes med en overgang til en teoretisk forståelse av hvordan mening og valg kan være en forutsetning for miljøarbeidernes arbeid i bolig. I den siste delen av teoretisk tilnærming presenteres fenomenet selvbestemmelse. Oppgaven er uformet med forholdet mellom beboer og miljøarbeider som utgangspunkt. Det redegjøres for flere sider av fenomenet selvbestemmelse i forhold til mennesker med moderat/alvorlig grad av utviklingshemming. Selvforståelse belyses i oppgaven da jeg ser på det som et viktig komponent for å belyse ivaretagelse av



selvbestemmelse for beboere. Kommunikasjon og relasjon har også vært særlig sentralt for å skildre selvbestemmelse i tråd med forholdet mellom miljøarbeider og beboer. For å gi en kontekst for å se på maktforholdet mellom beboer og miljøarbeider har jeg valgt å gjøre rede for empowerment.

## **2.1 Målgruppen**

### **2.1.1 Målgruppen for prosjektet**

De to målgruppene for dette prosjektet er voksne mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd som bor i bolig, samt ufaglærte miljøarbeidere som arbeider i bolig. Det er mange beboere over hele landet som er voksne mennesker med utviklingshemming. Oslo kommune beskriver på sine nettsider at i Oslo kan man få bolig gjennom kommunen om du ikke er i stand til å skaffe sted å bo på egenhånd eller fordi man trenger spesiell tilrettelegging på bakgrunn av alder, funksjonshemming eller utviklingshemming (Oslo kommune, 2015). En voksen person som bor i bolig må blant annet ha fylt 18 år, og er ikke i stand til å skaffe seg bolig på annen måte (Oslo kommune, 2015). I bolig arbeider det både mennesker med og uten utdanning, og omtales ofte som henholdsvis miljøterapeuter og miljøarbeidere. Det som hovedsakelig skiller en miljøterapeut fra en miljøarbeider er at miljøterapeuten har høyere utdanning, mens miljøarbeideren i hovedsak enten fagarbeider eller ufaglært (Fagforbundet, 2015). I denne sammenheng er det de ufaglærte miljøarbeiderne som er målgruppen.

### **2.1.2 Utviklingshemming**

Mennesker med utviklingshemming er ingen ensartet gruppe. Likevel finnes det noen kriterier som må være oppfylt for å få diagnosen. WHO's internasjonale diagnosemanual (ICD-10) definerer utviklingshemming som:

A condition of arrested or incomplete development of the mind, which is especially characterized by impairment of skills manifested during the developmental period, skills which contribute to the overall level of intelligence, i.e. cognitive, language, motor, and social abilities. Retardation can occur with or without any other mental or physical condition. (WHO, 2015a).

Av definisjonen kan en se at utviklingshemming dreier seg om en tilstand av forsinket eller mangelfull utvikling av evner og funksjonsnivå, som viser seg i utviklingsperioden. Ferdighetene som representerer evner og funksjonsnivå er: kognitive, språklige, motoriske og sosiale (WHO, 2015a). Det tydeliggjøres i definisjonen at ”Utviklingshemming” kan forekomme med eller uten andre psykiske og somatiske lidelser (WHO, 2015a). Norsk Forbund For Utviklingshemmede (NFU) forklarer at utviklingshemming er en samlebetegnelse for en rekke ulike tilstander eller diagnoser (NFU, 2015). Diagnosen skal være basert på personens nåværende funksjonsnivå og graden av psykisk utviklingshemming kartlegges gjennom ulike måleinstrumenter, med en endelig helhetsvurdering fra en kliniker som setter diagnose (WHO, 2015a).

De ulike gradene av utviklingshemming beskrives med F70 – F79. Moderat grad av utviklingshemming har fagkoden F71 og personen regnes å ha en IQ mellom 35-49 som medisinsk sett innebærer en mental alder fra 6 til rett under 9 år hos voksne mennesker (WHO, 2015a). Det er viktig å belyse at til tross for at mental alder kan bli konstatert vil det likevel være et viktig poeng at en også må ta utgangspunkt i vedkommende sin kronologiske alder når en skal vurdere funksjonsnivået (Offernes & Lorentzen, 2008). Forventningen en har til en dame på 30 år med utviklingshemming kan blant annet være å kjøre buss på egenhånd og dra på jobb, noe en ikke nødvendigvis hadde kunnet forvente av et barn på 6 år. Erfaringene til vedkommende bør derfor aldri bagatelliseres, selv om den kronologiske alderen ikke vil utmerke seg ved prestasjoner kan den spille en vesentlig rolle når det angår sosial atferd og interesser (Offernes & Lorentzen, 2008). Mellom 10 – 15 % av menneskene med utviklingshemming har moderat grad (Tidemand-Andersen, 2008). Mennesker med moderat grad av utviklingshemming har behov for hjelp til å klare seg selv i samfunnet. Forsinkelsen i utviklingen kan være markant, men flere klarer å skaffe seg adekvate kommunikasjons ferdigheter og kunnskap. Samtidig kan de klare å opparbeide noen grad av uavhengighet i forhold til egenomsorg (WHO, 2015a).

Alvorlig grad av utviklingshemming har fagkoden F72, og en person med alvorlig grad av utviklingshemming har anslagsvis en IQ mellom 20-34 noe som i medisinsk forstand gir dem en mental alder på rundt 3-6 år hos voksne mennesker. Ca. 1% av menneskene med utviklingshemming har alvorlig grad og de har i de fleste tilfeller behov for kontinuerlig omsorgsbehov (Tidemand-Andersen, 2008, WHO, 2015a). Det er vanlig at mennesker med alvorlig grad av utviklingshemming også har tilleggsvansker som motoriske utfordringer,

eller syn – og hørselsforstyrrelser. Få av menneskene med alvorlig grad av utviklingshemming utvikler mer enn 5-6 ord, men noen kan bruke 10-20 ord eller mer (Tidemand-Andersen, 2008). Et felles kjennetegn ved diagnosen utviklingshemming er: ”at evnen til å lære og til å klare seg i samfunnet, er mer eller mindre redusert” (NFU, 2015). Hvilke muligheter hver enkelt person med utviklingshemming har for å klare seg i samfunnet og utvikle sine evner og anlegg, er avhengig av omgivelsene (NFU, 2015). Dette er i tråd med ICD - 10 der det synliggjøres at de intellektuelle evnene og sosiale tilpasningen kan forandre seg over tid, en positiv endring kan i den sammenheng være et resultat av trening og rehabilitering (WHO, 2015a).

### **2.1.3 Utfordrende atferd**

”Utfordrende atferd” brukes ofte som begrep i faglitteraturen og omfatter alle former for atferd som er forstyrrende, tilstrekkelig ødeleggende, skadelig eller generelt avvikende (Holden, 2009). Utfordrende atferd defineres som ”En atferd eller en handling som bryter med vanlige kulturelle normer til forventet væremåte ut i fra kontekst eller situasjon, alder tatt i betraktning” (Helsedirektoratet, 2004, s. 30). Termen ”utfordrende atferd” representerer en endring på hvordan man ser på den atferden man før omtalte som uønsket atferd eller problematferd (Holden, 2009, Jordan, 2001). Utfordrende atferd ansees som et flertydig begrep som innebærer at det er stor variasjon i den atferden man ser på som utfordrende. Av definisjonen som ble belyst dreier utfordrende atferd seg om brudd på normer og forventet væremåte. Denne definisjonen tydeliggjør med andre ord at utfordrende atferd ikke har en absolutt standard som en går ut ifra, da omgivelsene avgjør i stor grad hvilke normer og forventninger som en predikerer (Helsedirektoratet, 2004). Det vil med andre ord si at utfordrende atferd kan variere fra miljø til miljø, da normer og forventninger kan være ulike. Det finnes likevel noen typer utfordrende atferd som går igjen på tvers av miljøer, som angrep mot andre, selvskading, ødeleggelser og annen utfordrende atferd som ikke lar seg kategoriseres som blant annet forsvinner/stikke av, ekstrem spising og kraftige protester mot viktige gjøremål (Holden, 2009, Jordan, 2001).

Atferd kan beskrives som to ytterpunkter der de representerer selvkontroll og impulsivitet (Holden, 2009). Selvkontrollen kan kreve planlegging og evne til å tenke langsiktig, og bedre verbal fungering kan bidra til økt selvkontroll. Impulsiviteten forekommer derfor oftere når det er en svakere verbal fungering, og utfordrende atferd er ofte impulsiv (Holden, 2009).

Utfordrende atferd kan deles inn i to alvorlighetsgrader. Mindre krevende utfordrende atferd vil være alvorlig problematferd, som innebærer at det kan være vanskelig å håndtere atferden dersom ikke tiltak blir iverksatt (Holden, 2009). Det kan blant annet være ekstra bemanning, solid utstyr, fysisk atskillelse fra noe eller noen (Holden, 2009). For å få diagnosen krevende ”utfordrende atferd” finnes det noen kriterier som må være oppfylt: 1. Personen viser atferden minst en gang hver dag 2. Atferden hindrer vanligvis personen i å delta i aktiviteter som passer med hans/hennes ferdigheter og generelle fungering 3. Mer enn én person må som regel gripe inn fysisk for å kontrollere atferden 4. En vanlig følge av atferden er betydelig skade på personen selv eller på andre personer som blant annet smerter, sår, kutt eller brudd (Holden, 2009, s. 35).

ICD – 10 har også et underklassesystem som brukes sammen med diagnosen F71 og F72 og dette underklassesystemet legges til for å belyse graden av atferdsproblemer (WHO, 2015a). Graden av atferdsproblemer tydeliggjøres med .0 som innebærer ingen eller minimale atferdsproblemer, .1 som betyr atferdsproblemer som krever oppmerksomhet eller behandling, .8 som betyr andre spesifiserte atferdsproblemer eller .9 som beskriver at diagnosen forekommer uten beskrivelse av atferdsproblemer (WHO, 2015a). Opplevelsen av ikke å bli forstått eller manglende evne til å forstå vil kunne utløse utfordrende atferd hos mennesker med moderat/alvorlig grad av utviklingshemming, derfor vil bevisstgjøring og kunnskap om dette for miljøarbeiderne i bolig kunne bidra til bedre håndtering av utfordrende atferd (Holden, 2009, Jordan, 2001, Helsedirektoratet, 2004).

## **2.2 Rammer for arbeid i bolig**

### **2.2.1 Helse – og omsorgstjenesteloven (2011)**

Helse- og omsorgstjenesteloven (2011) regulerer helse- og omsorgstjenestene som tilbys av kommunene eller av private etter avtale med kommunene jfr. § 1-2 i loven. Av § 1-1 kan man lese at loven har som formål å blant annet ”fremme sosial trygghet, bedre levevilkårene for vanskeligstilte, bidra til likeverd og likestilling og forebygge sosiale problemer” og “sikre at tjenestetilbudet tilrettelegges med respekt for den enkeltes integritet og verdighet” (Helse- og omsorgstjenesteloven, 2011, § 1-1). Det er i kapittel 9 i Helse- og omsorgstjenesteloven (2011) at man finner reglene om rettssikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med utviklingshemning. Formålet med dette kapitlet er redegjort i § 9-1 hvor det

fremkommer at målet med reglene er å hindre at personer med utviklingshemming utsetter seg selv eller andre for vesentlig fare samt å forebygge og begrense bruk av tvang og makt. Av paragrafens andre ledd kan man lese at ”Tjenestetilbudet skal tilrettelegges med respekt for den enkeltes fysiske og psykiske integritet, og så langt som mulig i overensstemmelse med brukerens eller pasientens selvbestemmelsesrett”. Deretter følger det av tredje ledd at ”Ingen skal behandles på en nedverdiggende eller krenkende måte” (Helse- og omsorgstjenesteloven, 2011, § 9-1).

De bestemmelsene som nå er nevnt er helt sentrale for å forstå hvordan denne loven er ment å virke. Det kommer tydelig frem at fokuset i denne loven er å sikre en verdig behandling av personer med utviklingshemming. Det er viktig å se at kapittel 9 er til for å hindre unødvendige inngrep i målgruppens rettigheter. Som det står i § 9-1 er målet å forebygge og begrense bruk av tvang og makt. Bakgrunnen for at en har utarbeidet et særegent lovverk for mennesker med utviklingshemming konstaterer Ellingsen et al. (2002) ikke er på bakgrunn av at menneskerettighetene i disse tilfellene ikke er gjeldene, men på bakgrunn av at noen mennesker er spesielt sårbare. Loven er derfor utarbeidet av den grunn at det har vært et behov for å sikre mennesker med utviklingshemming sine rettigheter (Ellingsen et al., 2002). Det ser ut til at loven forsøker å skape en forståelse for dette før bestemmelsene som regulerer konkret bruk av tvang og makt blir presentert.

Av § 9-2 første ledd og henvisningen til § 3-2 pkt. 6 bokstav c ser man at reglene om bruk av tvang og makt gjelder for blant annet bolig. Andre ledd inneholder en definisjon av hva som utgjør tvang og makt:

Som bruk av tvang eller makt etter reglene i kapitlet her regnes tiltak som brukeren eller pasienten motsetter seg, eller tiltak som er så inngripende at de uansett motstand må regnes som bruk av tvang eller makt. Bruk av inngripende varslingssystemer med tekniske innretninger skal alltid regnes som bruk av tvang eller makt etter reglene i kapitlet her. Alminnelige oppfordringer og ledelse med hånden eller andre fysiske påvirkninger av liknende art anses ikke som bruk av tvang eller makt. (Helse- og omsorgstjenesteloven, 2011, § 9-2).

Definisjonen av tvang og makt er ganske tydelig. Det er likevel noe rom for tolkning når det skal avgjøres hva som er inngripende uavhengig av motstand. Det er verdt å merke seg at

terskelen for å kalle noe tvang og makt trolig ligger noe lavere enn det en normal språklig tolkning av ordene skulle antyde.

Av § 9-3 ser man at kommunen er forpliktet til å sørge for at tjenestetilbudet gjennomføres og tilrettelegges i samarbeid med beboeren. Den gir beboer og verge rett til å uttale seg før det treffes vedtak om bruk av tvang og makt. Det er også verdt å merke seg at en rett til uttalelse allerede følger av forvaltningsloven. At denne retten da er gjentatt her signaliserer at lovgiver har funnet det særdeles viktig å ivareta denne rettigheten (Helse – og omsorgstjenesteloven, 2011, § 9-3). Videre fremgår det av § 9-4 at kommunen er forpliktet til å legge til rette for minst mulig bruk av tvang og makt. Her er det også tatt med en plikt om å gi nødvendig opplæring til ansatte om bruk av tiltak etter kapittel 9 (Helse – og omsorgstjenesteloven, 2011, §9-4). Dette er sentrale bestemmelser som stiller krav til kommunene. Det kan likevel være vanskelig å forstå hvor grensen går for hva som er tilstrekkelig grad av forebygging. Det kan være en fare for at mye vil være opp til skjønn for kommunene, tilsynsmyndighetene og domstolene.

Det er i § 9-5 at vilkårene for å kunne bruke tvang eller makt mot personer med utviklingshemming utredes. Her stilles det krav om at det skal prøves andre tiltak før man benytter seg av tvang eller makt. Det er en rekke vilkår som må være oppfylt før bruk av tvang og makt. Bruken må være faglig og etisk forsvarlig. Det kreves også at bruken er forholdsmessig i forhold til det formålet som ønskes oppnådd. Til slutt klargjøres det at det kun er adgang til å benytte tvang eller makt for å hindre vesentlig skade. Her er det verdt å merke seg ordet vesentlig da det antyder en viss alvorlighet. Av § 9-5 ser man også at det listes opp tre situasjoner hvor bruk av tvang eller makt kan være tillatt. Det er skadeavvergende tiltak i nødssituasjoner etter bokstav a. Planlagte skadeavvergende tiltak i gjentatte nødssituasjoner etter bokstav b. Til slutt er det tiltak for å dekke brukerens eller pasientens grunnleggende behov for mat og drikke, påkledning, hvile, søvn, hygiene og personlig trygghet, herunder opplærings- og treningstiltak. Det fremgår av § 9-7 at det kun er den bruken som er tillatt etter bokstav a som kan vedtas iverksatt av for eksempel en miljøarbeider. Bruk av tvang eller makt etter bokstav b og c. Krever vedtak fra faglig ansvarlig person (Helse – og omsorgstjenesteloven, 2011, §9 – 5 og 9- 7).

Som man ser stilles det omfattende krav til kommunene om hvordan bruk av tvang og makt skal vurderes. En mulig utfordring med dette er at vilkårene er så omfattende at de er krevende å ta stilling til når man som miljøarbeider står midt i situasjonen. Vilårene kan se

ut til å være utformet med hensyn til etterkontroll av f. eks fylkesmannen i stedet for å være utformet slik at man kan ta stilling til dem på kort tid. Hvorvidt dette øker rettssikkerheten for beboere vil avhenge av graden av etterkontroll. Det kan også være fare for at miljøarbeidere vegrer seg for å gripe inn i rettmessige situasjoner grunnet at vilkårene er så omfattende. Av denne grunn kan det være svært viktig at leder i bolig sørger for tydelige retningslinjer som er i tråd med lovverket. Videre i kapittel 9 gis det regler om blant annet klageadgang til fylkesmannen og tingretten. Det stilles noen formkrav til selve vedtaket om bruk av tvang eller makt, i tillegg stilles det krav om formell kompetanse for ansatte i bolig som skal gjennomføre bruk av tvang og makt etter § 9-5 bokstav b og c (Helse – og omsorgstjenesteloven, 2011, §9-5).

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet tydeliggjør i et Informasjons- og utviklingsprogram (2010 – 2013) der målgruppen blant annet var personal i bolig, at tilrettelegging for mennesker med utviklingshemming krever innsats på politisk, administrativt og faglig nivå både sentralt og lokalt (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2010) Innsats på faglig lokalt nivå setter rammer for det ansvaret som ligger ved leder. De tydeliggjør at aktørene på alle nivåer må være seg bevisst på hvilke retningslinjer og lovbestemmelser som gjelder (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2010). Dette innebærer altså at i tråd med lovverket har kommunen et ansvar for at alle ansatte, både ufaglærte og faglærte vet hvordan en skal forholde seg til kapittel 9. Leder i hver enkelt bolig virker derfor å ha et viktig ansvar for å sikre kompetansen knyttet til fenomenet selvbestemmelse for alle arbeidstakere.

### **2.2.2 Ansatte og pårørende**

Forutsetningen for å være leder i bolig for mennesker med utviklingshemming er at man har 3-årig høyskoleutdanning helst syke-/vernepleier eventuelt lederutdanning (Se Vedlegg1). Lederens hoved - ansvarsområder angår økonomi, årsplaner, personalforvaltning, HMS. I tillegg til dette har lederen også et ansvar for dokumentasjon i forhold til beboerne, ansvar for hensiktsmessig fordeling av personalet og faglig veiledning, evaluering og søking av vedtak og oppfølging av personalet ved boligen (Se Vedlegg 1). En leder samarbeider med alle instansene og arenaene beboeren ferdes i og deltar i utviklingen av nye tilbud og tjenester til beboer (Se Vedlegg 1). Arbeidet til leder er ”brukerrettet” noe som innebærer at alle elementer ved leders ansvarsområder angår beboers situasjon og muligheter. Det kommer

også frem at en leder i bolig har et ansvar når det gjelder faglig veiledning og oppfølging av personalet samt drive med brukerrettet arbeid. En leder må til enhver tid rette seg etter gjeldene lover og retningslinjer for tjenesten (Se Vedlegg 1).

For å være miljøarbeider i bolig for mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd er kravet at en må ha relevant erfaring med målgruppen i boligen (Se Vedlegg 2). En miljøarbeider forholder seg til de vedtakene hver enkelt beboer har. Miljøarbeiderne må daglig rapporterte i boligens rapporteringssystem. Miljøarbeiderne har først og fremst en rolle i forhold til beboerne, men bidrar også med opplæring av nytt personal om en er kvalifisert og evaluering og kartlegging av tilbudene de utfører med beboer (Se Vedlegg 2). I likhet med forventningene til en leder må miljøarbeiderne også rette seg etter de til enhver tid gjeldende lover og retningslinjer for tjenesten (Se Vedlegg 2). Voksne mennesker med utviklingshemming har som alle andre det man kaller pårørende. Det fremkommer av §1-3-b i Pasient – og brukerrettighetsloven (1999) at nærmeste pårørende skal være den i størst utstrekning har varig og løpende kontakt med pasienten.

En person som henvender til eller får tilbud om hjelp fra helse – og omsorgstjenester vil ha en pårørende. En pårørende vil enten utnevnes av personen selv, men hvis vedkommende ikke er i stand til dette nærmeste pårørende være den som har best kjennskap til personen og har hatt varig og løpende kontakt (Pasient- og brukerrettighetsloven, 1999, §1-3b). Den pårørende må være fylt 18 år og for mennesker med utviklingshemming vil det som oftest være en verge eller foreldre (Pasient- og brukerrettighetsloven, 1999, §1-3b). Når beboere med moderat/alvorlig grad av utviklingshemming har verge, vil innflytelsen til verge eller foreldre kunne variere, men beboeren kan foreta rettslige handlinger og råde over sine midler hvis vedkommende har adekvat kompetanse til det (Vergemålsloven, 2010, §20). Vergen kan i likhet med foreldre ha ansvar for økonomiske og personlige forhold. Omfanget av vergens ansvar skal være tydelig beskrevet og skal ikke gjøres mer omfattende enn nødvendig (Vergemålsloven, 2010, §21). Det å ha en verge innebærer at man får en person til å hjelpe til med ulike gjøremål og tilpasser de behovene man selv har. De er blant annet med på å hjelpe beboere til å fungere på lik linje med andre personer i samfunnet, og kan ha ansvar for personens økonomi, større avgjørelser som angår beboeren og kan hjelpe med å søke om ytelser (Vergemål, 2013).



### **2.2.3 Mening og valg**

Det å oppleve noe som meningsfullt kan være et viktig moment for at følelsen av mestring skal finne sted (Johansen, 2005). Mestring kan være en viktig opplevelse for miljøarbeidere. De vil kunne oppleve en nær sammenheng mellom om det å mestre de kravene og forventninger som de møter i en situasjon, og om de kan se samhandlingen som meningsfull (Johansen, 2005). Et resultat av samspillsituasjoner som ikke oppleves som meningsfulle kan føre til en opplevelse av at en ikke har forutsetninger for å håndtere situasjoner man står i som miljøarbeider. Dette øker sannsynligheten for miljøarbeideren vil velge å trekke seg tilbake fra situasjonen (Johansen, 2005). For at mestring skal skje som et resultat av at noe oppleves som meningsfullt kan derfor forutsette at miljøarbeidere har god kunnskap og nødvendig forståelse for å håndtere hver enkelt samspillsituasjon. Et resultat av samspillsituasjoner en føler en ikke har forutsetninger for å håndtere kan føre til at en miljøarbeider vil velge å trekke seg tilbake fra situasjonen (Johansen, 2005). Opplevelsen av meningsfullhet og mestring kan representere to elementer som bidrar til at personer vil bli værende i slike situasjoner. Opplevelsen av mestring og meningsfullhet forutsetter for miljøarbeider at situasjonen er på høyde med det personen har utgangspunkt for å mestre. For at et slikt samspill skal oppstå er man imidlertid avhengig av et gjensidig samspill mellom mestring, mening og valg (Johansen, 2005). Mening og valg blir beskrevet som: ” dersom en ser meningen i en situasjon eller sak, er det lettere å treffe fornuftige valg. Og gjennom å kunne treffe egne valg eller å være med å ta en avgjørelse i en situasjon, blir situasjonen mer meningsfull” (Johansen, 2005, s. 95). Miljøarbeidere synes derfor å være avhengig av samspillet mellom mening og valg for å oppleve mestring. Leder vil derfor å ha et ansvar for å sørge for at miljøarbeiderne er i stand til å møte de kravene som stilles. Det ser ut til å være nødvendig å sørge for at de har den kunnskapen som kreves for å bli værende i situasjonen (Johansen, 2005).

## **2.3 Selvbestemmelse**

Selvbestemmelse defineres som: ”acting as the primary causal agent in one`s life and making choices and decisions regarding one`s quality of life free from undue external influence or interference” (Wehmeyer & Schalock, 2001, s. 2). Selvbestemmelse handler med andre ord om å være hovedaktøren i sitt eget liv og med dette kunne ta selvstendige valg når det angår eget liv uten ytre påvirkning eller innblanding fra andre. En lignende forklaring beskrives av

Agran og Krupp (2011) der de forklarer selvbestemmelse som noe som referer til strategier som gir mennesket mulighet til å kontrollere egen oppførsel uten ytre påvirkning, samt å ha kontroll og innflytelse over valg som angår dem selv og eget liv. Bollingmo et al., (2005) belyser at selvbestemmelse er et hovedmoment for personlig utvikling, med hensyn til etablering av egen identitet. De belyser selvbestemmelse som en forutsetning for utvikling. De hevder at ferdigheter av avhengig av denne utviklingen for å finne sted, noe som belyser viktigheten av selvbestemmelse som ledd til all utvikling (Bollingmo et al., 2005).

Selvbestemmelse bygger på de grunnleggende menneskerettighetsprinsippene, og sentrale prinsipper når en omtaler fenomenet selvbestemmelse er: 1. retten til informert samtykke, 2. retten til selv å være beslutningstaker på frivillig grunnlag, det vil si retten til autonomi og 3. retten til å bli møtt med respekt for egen integritet, uavhengig av sykdom, funksjons – eller utviklingshemming (Frost, 2007, s.49). Disse momentene korrelerer med hverandre og en skal se på de sammensatt for å forstå kjernen til selvbestemmelse (Frost, 2007). Selvbestemmende handlinger kan karakteriseres av fire kriterier, disse er at selvbestemmelse karakteriseres ved at personen fungerer selvstendig, atferden til personen er selvregulert, at en tar initiativ og reagerer på hendelser på en selvstendig måte samt at personen opptrer selvrealiserende (Wehmeyer et al., 2011, s. 21). Selv om disse karakteristikene ved selvbestemmende handlinger kan antyde høye kognitive krav til vedkommende som skal være selvbestemt, vil de likevel være sentrale for de som arbeider i bolig å gjøre seg oppmerksom på. Det fremkommer rundskrivet til lov om sosiale tjenester at: ”Å få bestemme over sitt eget liv er en av de viktigste forutsetningene for en positiv utvikling og identitet. Alle tiltak må utformes og gjennomføres så langt råd er i samarbeid med den det angår” (Helsedirektoratet, 2004, s. 22). Selvbestemmelse vil derfor alltid gjelde for alle mennesker, uavhengig om en har en utviklingshemming eller ikke. (Wehmeyer et al., 2011, Helsedirektoratet, 2004).

### **2.3.1 Selvforståelse**

Georg Herbert Mead forklarte hvordan det ”objektive selvet” aktiveres og belyser hvordan menneskets forståelse av seg selv dannes ut ifra andres reaksjoner og respons på oss selv (Mead, referert i Imsen, 2005, s. 414). Dette representerer bevismaterialet som mennesket tar i bruk som grunnmur for vår ”objektive” selvoppfatning (Imsen, 2005). Kittelsaa (2011) skildrer samhandling med andre mennesker som sentralt for mennesket selvforståelse. En lignende forståelse er at vi mennesker konkluderer og danner våre meningsoppfatninger av en

samhandling på bakgrunn en bakenforliggende forståelse (Kittelsaa, 2011). Denne forståelsen representerer vårt grunnlag for hvordan man vil tolke og forstå det som skjer rundt oss. Dette omtales som en ”ramme” vi har som utgangspunkt for all samhandling, og er noe som finnes i oss fra før og som vi ikke skaper selv (Kittelsaa, 2011). Kittelsaa (2011) presenterer sosiale rammer og det innebærer at det er en annen person til stede. I møte med en annen person møtes to rammer, altså to ulike måter å forstå det som skjer på. Begge parter vil handle ut ifra sin egen ramme og bakenforliggende forståelse for å belyse egne meninger, ønsker og skaffe seg mest mulig kontroll (Kittelsaa, 2011). På bakgrunn av at alle parter i en samhandling alltid vil representere ulike rammer vil en sosial samhandling ofte dreie seg om å skaffe en felles ramme for samhandlingen, som stadig må utvikles i tråd med hvordan den bakenforliggende forståelsen utvider seg. Hvis en har respekt for denne rammen, kan det bety at en også har respekt for menneskene som deltar i samhandlingen (Kittelsaa, 2011).

I tilfeller der en person har mer makt enn den andre vil vedkommende som har mest makt kunne stå for store deler av definisjonen av den nye rammen (Kittelsaa, 2011). Mennesker med utviklingshemming kan være utsatt der de fort kan bli de avmektige da de tolkes ut ifra rammen ”utviklingshemming” og det de sier ikke vil få den samme kredibiliteten som andre (Kittelsaa, 2011). Miljøarbeidere i bolig kan derfor spille en viktig rolle når de skal lage felles rammer med beboere da de må sikte mot at begge parter representeres som likeverdige bidragsyttere til samhandlingen. Der Mead referert i Imsen (2005, s. 414) beskriver at basisen for mennesket selvoppfatning bunner i hvordan en speiler seg selv i andre kan en trekke en tråd til det å skape en felles ramme i relasjon med andre. Bevis materialet beboerne samler om egen selvforståelse kan i stor grad kan være avhengig av de som jobber tetttest med dem. De vil være noen som beboerne skaper felles rammer med. Miljøarbeidere har med andre ord en sentral rolle når det angår beboernes selvforståelse da de hver dag er noen av beboernes nærmeste samhandlingspartnere.

### **2.3.2 Et alternative til tvang og makt?**

Relasjonen og samspillet som oppstår mellom menneskene rundt oss er noe de aller fleste av oss kan ta for gitt. Tegn, gester, peke på bilder og å holde frem gjenstander er et språk eller en måte å kommunisere på da en synliggjør ønsker og beskjeder på denne måten (Holden, 2009). Kommunikasjon handler om å dele noe av seg selv og invitere andre inn i sin måte å forstå verden på (Ellingsen, et al., 2003). Både en persons egen og andres verbale atferd kan bidra til

å fremme utfordrende atferd, noe som belyser at et alternativ til tvang og makt kan ligge i kommunikasjonen (Ellingsen, et al., 2002). Interessen for meningsfull kommunikasjon og utvikling springer ut av sosial nysgjerrighet som preges av nære relasjoner, gjensidighet og gode felles opplevelser (Ellingsen et al., 2002). Kommunikasjon med mennesker som har moderat/alvorlig grad av utviklingshemming og utfordrende atferd virker derfor å handle om å være sosialt forankret, kontaktskapende og relasjonsbyggende (Ellingsen et al., 2002). Det kan derfor være et viktig moment for miljøarbeidere å fokusere på kontakten mellom en selv og beboer. Alle mennesker kan ha et behov for belyse hva man har på hjertet, men dette avhenger av at man selv har den kompetansen som trengs for å videreformidle et budskap og at en har mottakere som forstår (Lorentzen, 2013). Det handler med andre ord om at samspillet avgjør kommunikasjonen og at derfor ikke kan ha et kommunikasjonsproblem alene (Lorentzen, 2013).

Samspill i denne sammenheng er en prosess der aktiviteter løper frem og tilbake mellom beboer og miljøarbeider, både tingene og omgivelsene de forholder seg til (Lorentzen, 2013). Det handler med andre ord om alt man gjør og forholder seg til sammen i et samspill. Noe av den viktigste kommunikative kompetansen en kan inneha kan være å kunne si ”tja!” bare fordi dette åpner for nye forslag og kan føre til uventede felles opplevelser i relasjonen (Lorentzen, 2013). God kommunikasjon vil innebærer at begge parter forstår meningen ved kommunikasjonen. Det vil i likhet med ”rammen” en skaper for felles forståelse, handle om å finne en felles plattform å stå på (Kittelsaa, 2011, Lorentzen, 2013). Miljøarbeider har derfor et ansvar overfor beboer, der aktivitetene som foregår med beboer er preget av gjensidighet og samordning som går ut ifra hva den andre gjør. Alle mennesker kan kommunisere, bare man leter etter en gjensidig forståelse i relasjonen (Horgen, 2010). Miljøarbeideren har i arbeid med mennesker som har moderat/alvorlig grad av utviklingshemming en rolle der samspillet skal være på begges premisser, da beboer kan utvikles gjennom et velfungerende samspill der man er likeverdige (Lorentzen, 2013).

### **2.3.3 Symmetrisk og komplementær relasjon**

Miljøarbeiderne er en viktig del av beboernes sosiale nettverk i bolig (Meyer, 2008). Når en sikter mot et velfungerende samspill mellom beboer og miljøarbeider kan det være sentralt å se på hva slags relasjon som skapes mellom miljøarbeider og beboer (Lorentzen, 2013, Bollingmo et al., 2005). Det finnes eksempler på to ulike samhandlingsrelasjoner, og dette

springer ut fra at samhandling ofte er symmetriske eller komplementær (Bollingmo, et al., 2005). En symmetrisk relasjon identifiseres av likhet, der personene i samspillet vektlegger det som gjør dem like (Bollingmo, et al., 2005). Venner og kollegaer kan representere en symmetrisk relasjon da samspillet ofte preges av likevekt og gjensidighet (Bollingmo et al., 2005). Når det er snakk om utvikling ved symmetrisk relasjon foregår dette gjerne parallelt hos personene som inngår relasjonen der en har et samspill som kan innebære felles mål og lik innsats for å nå målet (Bollingmo et al., 2005). En slik relasjon er imidlertid ikke det vanligste mellom en miljøarbeider og beboer, da det typiske samspillet dem i mellom ikke basers på hva som gjør dem like (Bollingmo, et al., 2005).

En komplementær samhandling innebærer i motsetning til symmetrisk relasjonen at samspillet mellom to personer virker utfyllende (Bollingmo et al., 2005). Sagt på en annen måte utgjør de ulike personlighetene til sammen en helhet, noe som for eksempel kan skape et avhengighetsforhold som i for eksempel en lærer og elev relasjon, eller miljøarbeider og beboer relasjon (Bollingmo et al, 2005). Ulikhetene, forskjellene og motsetningene er forutsetningen for relasjonen og poenget med denne typen relasjoner at det bygger på forventningen om ulikhet for at det skal være dynamikk (Bollingmo, et al., 2005). En komplementær relasjon synes å være den vanligste mellom miljøarbeidere og beboere. Den komplementære relasjonen kan synes å trues av likhet og det kan derfor stilles spørsmål ved om det kan være med på å hindre den gode utviklingen av egen identitet som forutsetter at man ansees som like i et samspill (Bollingmo et al., 2005). Den symmetriske modellen kan virke ubehagelig for mange fagfolk å ta stilling til, da det kan være et ukjent fenomen å skulle anse relasjonen mellom seg selv og en klient basert på total likhet (Bollingmo, et al, 2005). Bollingmo et al. (2005) fremhever at ved en symmetrisk relasjon mellom miljøarbeider og beboer vil samhandlingens utgangspunkt øke sannsynligheten for å bevare selvbestemmelse, da tanken om likhet kan gi mer plass til selvbestemmelse. Er imidlertid en symmetrisk relasjon realistisk?

I bolig må en ofte samhandle med mennesker som har store fysiske og psykiske utfordringer, noe som vil gjøre den komplementære relasjonen nødvendig (Ellingsen, 2007., Bollingmo, et al, 2005.). Det kan være essensielt å være bevisst på at i noen situasjoner er det av stor betydning å anerkjenne at andre forhold kan være viktigere enn å tenke på selvbestemmelse (Bollingmo et al., 2005). Menneskene som bor i bolig er der fordi de har behov for hjelp i større eller mindre grad av miljøarbeiderne. Det å sikte på total likhet kan reise spørsmålet om

hvorfor bor de der? Det kan være viktig å belyse at det sjelden er enten eller, men det vil ligge en makt hos den som er der for å hjelpe den hjelpetrengende (Sigstad, 2004). Det synes derfor å virke som at i praksis vil en komplementær relasjon være det som er realistisk, men det forutsetter stor tillitt til miljøarbeideren. Miljøarbeideren bør derfor sikte mot å la beboer ta beslutninger og vurderinger så langt det er mulig. Når dette ikke er mulig bør beboer være trygg på at makten miljøarbeider besitter brukes til det beste for han/henne (Sigstad, 2004., Bollingmo et al., 2005).

### **2.3.4 Behovshierarki og selvbestemmelse**

Maslow referert i Imsen (2005, s. 382) er knyttet til behovsteorier og han deler menneskets behov opp i mangelbehov og vekstbehov med utgangspunkt i behovshierarkiet han er kjent for. Det er et klart skille også mellom disse ulike behovene. Udekte mangelbehov som befinner seg lenger ned på hierarkiet kan en også kalle de basale eller grunnleggende behovene (Maslow, referert i Imsen, 2005, s. 384). Dette kan innebære blant annet mangel på mat og kan få alvorlige konsekvenser som i verste fall vil føre til døden (Imsen, 2005). Udekte vekstbehov vil imidlertid ikke kunne ha terminale konsekvenser, men konsekvensene kan likevel være alvorlige (Ellingsen, 2003). Vekstbehov befinner seg på toppen av behovshierarkiet og dreier seg om behovet for selvrealisering. Vekstbehov handler med andre ord om få ta del av verden rundt seg, bli anerkjent og muligheten til hvert enkelt menneske å handle mest mulig selvstendig (Maslow, referert i Imsen, 2005, s. 384). Selvbestemmelse kan i denne sammenheng representere en måte å få dekket vekstbehov på (Ellingsen, 2003).

Voksne mennesker med moderat/alvorlig grad av utviklingshemming kan trenge stor hjelp med de basale behovene, som blant annet mat og drikke, søvn, fysisk aktivitet og eliminasjon (WHO, 2015a). Hjelp til å dekke mangelbehov kan være et faktum hele livet for mange beboere, men behovet for anerkjennelse og selvstendighet vil også kunne være et faktum selv om hva det innebærer vil variere fra person til person (Ellingsen, 2003). Det vil derfor i denne sammenheng kunne være sentralt for en miljøarbeider å se at man kan arbeide med vekstbehovene selv om man ikke alltid får dekket mangelbehovene (Ellingsen, 2003). Miljøarbeidere bør derfor vokte seg for å trekke en slutning om at mangelbehovene må være dekket først, da det i arbeid med mennesker som trenger stor hjelp med de basale behovene kan føre til at vekstbehovene blir udekte over tid. For å dekke vekstbehov kan en miljøarbeider benytte seg av selvbestemmelse ved mangelbehovene (Ellingsen, 2003). Det å

fremme selvbestemmelse ved blant annet matinntak, vil være et eksempel på arbeid med vekstbehov integrert i arbeidet med mangelbehovene. En slik tankegang vil kunne implementere selvbestemmelse ved alle deler av en beboer sin hverdag.

### **2.3.5 utfordringer knyttet til at mennesker med moderat/alvorlig grad av utviklingshemming og utfordrende atferd har rett til selvbestemmelse**

Selvbestemmelse representerer et viktig ledd for ivaretagelse av menneskerettighetene, men hvilke utfordringer som ligger til fenomenet kan likevel etterspørres. Utfordringer med henhold til egen selvbestemmelse knyttes til evnen til å bedømme (Bollingmo et al., 2005). Hvis bedømmelsen avviker adekvat fra normen vil spørsmål om vedkommende forstår konsekvensene av valgene, samt om vedkommende har adekvate forutsetninger for å fatte disse valgene (Bollingmo et al., 2005). Det synes derfor å være evnen til å bedømme som stilles spørsmål ved når det angår retten til selvbestemmelse. Mennesker med moderat grad av utviklingshemming har som vi så tidligere behov for hjelp til å klare seg selv i samfunnet. Det er en tydelig forsinkelse i utviklingen, men noen klarer å skaffe seg adekvate kommunikasjonsferdigheter og kunnskap. Samtidig kan noen klare å opparbeide seg en viss grad av uavhengighet i forhold til egenomsorg (WHO, 2015a). Mennesker med alvorlig grad av utviklingshemming har som vi så tidligere i de fleste tilfeller behov for kontinuerlig omsorgsbehov og få av menneskene med alvorlig grad av utviklingshemming utvikler mer enn 5-6 ord, men noen kan bruke 10-20 ord eller mer (Tidemand-Andersen, 2008). Det er klart at det er et tydelig skille mellom mulighetene og forutsetningene til en person med moderat grad av utviklingshemming sammenlignet med en som har alvorlig grad. Likevel kan behovet for hjelp og funksjonsnivå belyse at det vil kunne oppstå store utfordringer knyttet til at denne målgruppen skal bestemme alt selv (WHO, 2015a, Ellingsen, 2007).

Da det vil være evnen til å bedømme som er særlig viktig sammenlignet med hva det vil bety for utviklingen til vedkommende å fatte egne valg, bør en derfor se på muligheten vedkommende har for å bedømme (Bollingmo et al., 2005, 94). Det kan derfor være viktig å trekke frem at alle mennesker kan bestemme noe selv, men hva det å bestemme selv innebærer bør tilpasses hver enkelt sine evner til å bedømme (Ellingsen, 2007, Bollingmo, et al., 2005). Det er imidlertid også slik at med økt alvorlighetsgrad av utviklingshemming øker også sannsynligheten for utfordrende atferd. Dette handler om som tidligere nevnt om større

grad av impulsivitet på bakgrunn av svakere verbal fungering (Holden, 2009). Evnen til å bedømme synes også av dette å kunne betviles, da impulsivitet har tatt over for selvkontroll.

Det kan være vanskelig å betvile om noen kan bestemme alt selv, da dette er en menneskerett. I noen tilfeller vil det likevel ikke handle om hvordan det er, burde eller kunne være, fordi vedkommende ikke har evnen til å ta fordelaktige valg for seg selv eller de rundt (Ellingsen, 2007). Det fremkommer av rundskrivet til lov om sosiale tjenester at graden av utviklingshemming kan utfordre muligheten til å ta valg der man evner å overskue konsekvensene (Helsedirektoratet, 2004). I slike sammenhenger belyses det at miljøarbeider må legge forholdene til rette slik at beboerne så langt som mulig kan foreta valg ut fra egne forutsetninger (Helsedirektoratet, 2004). Det vil derfor komme til et tidspunkt der miljøarbeidere må ta nødvendige grep for å sørge for at beboeren har gode leveforhold (Ellingsen, 2007). Alle kan imidlertid bestemme noe selv, og når man spiser kan det å strekke seg etter noe være et tegn på noe man ønsker og spise, dette kan være et øyeblikk der en beboer kan få bestemme selv hvis miljøarbeideren imøtekommer denne kommunikasjonen (Ellingsen, 2007). Det vil være sentralt for at denne muligheten for selvbestemmelse skal eksistere at miljøarbeidere og miljøterapeuter som arbeider med beboerne tilrettelegger for selvbestemmelse uavhengig av hvordan personalet i utgangspunktet oppfattet beboerens forutsetninger.

### **2.3.6 Empowerment**

Empowerment - ideologien sprang ut i 1960-årene som en kontrast til normaliseringstankegangen. Det representerte starten for de marginale gruppene i samfunnet sin kamp for menneskerettighetene sine, deriblant likestilling for kvinner og homofile (Askheim, 2003, Sigstad, 2003). Dette skapte bevissthet rundt undertrykte grupper sine rettigheter, også for mennesker med utviklingshemming, som i utgangspunktet så på seg selv som undertrykte og umyndiggjort (Bollingmo et al, 2005).

Selve begrepet empowerment er vanskelig å oversette til norsk, men ordet styrking er delvis dekkende (Sigstad, 2004, Gullbrandsen, 2000). Empowerment handler om å mobilisere og styrke folks egne krefter, samt å nøytralisere krefter som bevirker avmakt (Thesen & Malterud, 2001). Empowerment beskriver prosessen der en gruppe i samfunnet får økt kontroll over eget liv samt at mennesket er et subjekt som evner å delta i beslutninger som angår en selv og eget liv (WHO, 2015b, Bollingmo et al, 2005). Empowerment handler om å



flytte makt (WHO, 2015b). I denne sammenheng vil det dreie seg om å flytte makt fra miljøarbeidere til beboere. Sentralt for denne prosessen er tankegangen om at gruppen ikke skal motta eller få overført makten til seg, men at de skal gjøres i stand til å ta kontroll over egne liv og muligheter (WHO, 2015b). En miljøarbeiders rolle i dette vil derfor være å legge til rette for at beboere kan få større innflytelse over egne liv. Dette innebærer selvsagt at miljøarbeidere må være forberedt på å gi fra seg noe av sin makt. Det ser derfor ut til at kjernen i empowerment er refordeling av makt.

Empowerment kan forekomme både på systemnivå og individnivå (Bollingmo, et al., 2005, Sigstad, 2004). På systemnivå vil empowerment handle om å heve en gruppes status i samfunnet. Det er en slags frigjørings eller likestillingsprosess hvor gruppen får større frihet og flere midler til selvrealisering (WHO, 2015b, Bollingmo et al., 2005). Dette kan for eksempel oppnås gjennom målrettet lovgivningsarbeid og omstrukturering av de institusjoner gruppen benytter. I denne prosessen er man gjerne avhengig av interesseorganisasjoner og andre samlende enheter som kan gjøre gruppen synlig i samfunnet (WHO, 2015b, Bollingmo et al., 2005). På individnivå vil empowerment handle om forholdet mellom enkeltmennesker. Her ligger ansvaret på partene for å skape en dynamikk som muliggjør styrking av den svakeste part (Sigstad, 2004).

Empowerment i storsamfunnet på systemnivå representerer en sentral funksjon for svake grupper sine rettigheter. Det kan synes som at empowerment vil være en grunnleggende innstilling som påvirker hva man gjør både på system – og individnivå. En kritikk rettet mot empowerment på individnivå dreier seg om at det kan føre til et skeivt maktforhold hvis miljøarbeidere skal inneha retten til å gi ut makt til beboerne, da beboerne ikke nødvendig har kompetansen som trengs for å styrke kontrollen over eget liv (Bollingmo, et al., 2005). I den sammenheng forklarer Bollingmo et al. (2005) at det kan være tryggere for miljøarbeidere og beboere å forholde seg til selvbestemmelse på individnivå. Hvis en forholder seg til ”selvbestemmelse” på individnivå dreier det seg om å styrke beboer i det å kunne ta selvstendige valg når det angår eget liv uten ytre påvirkning eller innblanding fra andre (Wehmeyer & Schalock, 2001). Noe som kan medføre et mer balansert maktforhold mellom miljøarbeider og beboer. Leder og boligen vil likevel kunne representere et system der empowerment som ideologi må være forutsetningen for at en på individnivå skal kunne nøytralisere maktbalansen mellom miljøarbeider og beboer.

## **2.4 Oppsummering**

I dette kapitlet har jeg belyst den teorien som er sentral for å besvare prosjektets problemstilling og forskningsspørsmål. Teorien har også vært essensiell i utformingen av intervjuguidene. Den teoretiske tilnærmingen utgjør utgangspunktet for drøfting av funnene ved analyse og diskusjon.

## 3 Metode

I dette kapitlet gjøres det først rede for den metodiske tilnærmingen for å besvare prosjektets problemstilling. Min forforståelse presenteres tidlig i kapitlet da jeg anser dette som et sentralt aspekt ved alle stadier i metoden. Etterfølgende kommer en presentasjon av datainnsamlingen. Videre skildres bearbeidingen og analysen av funnene samt etiske og formelle hensyn. Avslutningsvis skildres reliabilitet, validitet og generalisering i forhold til prosjektet.

### 3.1 Metodisk tilnærming

Kvalitativ dataanalyse dreier seg om å trekke ut forskningsdata fra verbale, visuelle eller auditive temaer og mønstre som man mener er viktig for problemstillingen (Oates, 2006). Ved kvalitativt forskningsintervju leter en med andre ord etter den forståelsen intervjupersonene har av verden, erfaringer og betydninger (Kvale & Brinkmann, 2009 og Dalen, 2011). I dette prosjektet valgte jeg å ta i bruk kvalitativt forskningsintervju. Kvalitativt forskningsintervju syntes å være det beste verktøyet for å besvare prosjektets problemstilling da jeg søkte innblikk i personenes opplevelse av verden.

Dette forskningsintervjuet var inspirert av en fenomenologisk forståelsesform. Det sprang ut ifra at fenomenologi i kvalitativ forskning er et element for å forstå sosiale fenomener ut ifra informantens egne perspektiver (Kvale & Brinkmann, 2009, Gall, Gall & Borg, 2007). En tar med andre ord utgangspunkt i den erfarte verden til mennesket du intervjuer. Ved kvalitativt forskningsintervju kan man skille mellom åpne og mer strukturerte eller fokuserte intervjuer (Dalen, 2011). Jeg ønsket å foreta semi-strukturerte intervjuer da jeg ville kartlegge hvilken oppfatning de som arbeider i bolig har av fenomenet ”selvbestemmelse”. Semi-strukturert intervju er verken en helt åpen samtale eller helt lukket spørreskjema noe som gjør at det egner seg godt for formålet ved dette prosjektet. Ved semi – strukturert intervju kan man ha både temaer og spørsmål som man ønsker å komme inn på, samtidig som man har mulighet til å endre rekkefølgen på spørsmålene om nødvendig og at en kan legge til spørsmål hvis det er nye temaer som kommer opp ved intervjuet (Kvale & Brinkmann, 2009 og Oates, 2006).

I denne studien ønsket jeg å se på hvordan fenomenet selvbestemmelse oppleves for miljøarbeidere i møte med voksne med utviklingshemming og utfordrende atferd som bor i

bolig. Jeg ønsket også å se på hvordan boliger arbeidet med kompetanseoverføring. Intervjuet ved dette prosjektet kan minne om begrepsintervju. Ved begrepsintervju er formålet å avdekke begrepsavklaringer og i den sammenheng kan det være interessant å kartlegge vedkommende sin oppfatning av et fenomen (Kvale & Brinkmann, 2009). Fenomenet ”selvbestemmelse” benyttet jeg begrepsintervju for å utforske samt se de ulike dimensjonene innenfor fenomenet.

## 3.2 Min forforståelse

Kvale og Brinkmann (2009) beskriver refleksiv objektivitet som det å reflektere over bidraget en som forsker har til produksjonen av kunnskap. En kan her trekke en tråd til forforståelse som i kvalitativ forskning innebærer meninger og oppfatninger vi har til fenomenet før det studeres (Dalen, 2011). I møte med informantene og i forhold til dataen som samles inn vil en derfor alltid kunne ha en form for forforståelse. Jeg som forsker vil derfor i intervjusituasjonen tolke hendelser, uttalelser og opplevelser med en slik forforståelse (Dalen, 2011). Med dette som utgangspunkt anså jeg det som sentralt å beskrive min forforståelse for dette prosjektet. Ettersom jeg har studert spesialpedagogikk i fem år er det klart at inspirerende tankerekker fra forelesere som belyser dilemmaer i forhold til visse holdninger og syn på utvikling har satt sitt preg på meg. Kombinert med egen lesing kan det ha gitt meg bevisste men også ubevisste tanker og holdninger i forhold til ulike temaer. Prosjektets problemstilling springer ut fra at jeg selv arbeider i bolig for barn og unge med utviklingshemming og omfattende utfordrende atferd. Ved mitt arbeid i bolig har jeg sett flere utfordringer knyttet til temaet mitt. Blant annet har mangelfull kunnskap om brukers hjelpebehov og rettigheter vært en problemstilling som jeg har reflektert over. Jeg har lurt på hvem som har ansvaret for å gi kunnskapen som trengs for å kunne være i ulike situasjoner, spesielt med tanke på miljøarbeidere. Jeg har selv kjent på følelsen av å stå uten nødvendig kompetanse i situasjoner, der mitt eneste ønske hadde vært å vite hvordan dette løses på best måte for beboer og meg selv. Dette har gitt meg en forforståelse som jeg har måttet være særlig bevisst på, helt siden jeg begynte å utforme en potensiell problemstilling og gjennom hele prosjektet. Innsikt i ansvarsfordeling og hvilke lover/retningslinjer en må forholde seg til i bolig for mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd, har jeg ansett som en fordel da jeg utformet problemstilling og intervjuguidene. Min forforståelse bidro også til fordeler i møte med informantene, der jeg opplevde at de hadde tillitt og tro på at jeg ønsket å

forstå deres situasjon ut ifra at de viste min bakgrunn. Forforståelsen kan imidlertid ha bidratt til noen begrensninger som synliggjøres i kapittel 4.6.

## **3.3 Datainnsamling**

### **3.3.1 Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD)**

Så fort prosjektet var i gang tok jeg kontakt med NSD. Av informasjonen jeg mottok per telefon, samtidig som jeg dobbeltsjekket ved å ta en meldeplikt test på NSD sine nettsider, ble det klart at prosjektet mitt falt utenfor meldeplikten (NSD, 2014).

### **3.3.2 Utvalgsriterier**

Prosjektets problemstilling dreier seg om hvordan miljøarbeidere oppfatter sin rolle når det angår tilrettelegging for selvbestemmelse møte med mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd som bor i bolig, samt leders ansvar for overføring av kompetanse.

Utgangspunktet mitt for undersøkelsen var å kartlegge hvordan noen av de som jobber nærmest og ofte har et ansvar for deres velvære på dagsbasis, oppfatter sin egen rolle. I bolig for mennesker med utviklingshemming kan det være mange uten utdanning som står for store deler av dette ansvaret. Det kan medføre at de avhenger av god opplæring og oppfølging ved sin arbeidsplass. Tanken for dette prosjektet var i utgangspunktet å skulle intervju ufaglærte miljøarbeidere da de hver dag er med beboerne og får innsikt i deres ønsker og behov. Jeg tenkte likevel over hvilke faktorer som påvirket hvordan en miljøarbeider oppfatter sin rolle, som opplæring, kunnskap og oppfølging. Etter egen refleksjon og råd fra veileder konkluderte jeg med at det var lurt å intervju ledere på grunn av deres ansvar når det angår opplæringen og oppfølging av personalet. Jeg endte derfor opp med to utvalg:

Utvalg 1.

-Ufaglært miljøarbeider som jobber i bolig for voksne med utviklingshemming og utfordrende atferd. Har arbeidet i boligen minimum 2 år.

Utvalg 2.

-Leder i bolig for voksne med utviklingshemming og utfordrende atferd. Har arbeidet i boligen i minimum 2 år.

### **3.3.3 Utvalg**

For å finne informanter som kunne bidra til å belyse problemstillingen min gjorde jeg generelle søk på nettet, og gikk via ulike kommuner sine hjemmesider. Jeg ringte flere ulike boliger for å presentere mitt prosjekt for å høre om interessen, samt belyse kriterier som var nødvendige, om interessen var der. Den ene informanten viste seg å ha jobbet i boligen i et år, men hadde lang erfaring fra boliger. Jeg valgte derfor å gjøre et unntak fra to års kriteriet og endte til slutt opp med det planlagte antallet informanter. Alle boliger som var involvert i dette prosjektet hadde beboere som hadde diagnosen F7.1 – F71.1 som innebærer moderat til alvorlig grad av utviklingshemming med atferdsproblemer som krever oppmerksomhet eller behandling (WHO, 2015a, og Holden, 2009).

### **3.3.4 Informasjonsbrev og informert samtykke**

Samfunnet stiller krav til overordnede etiske prinsipper nedfelt i lover og retningslinjer for all vitenskapelig virksomhet (Dalen, 2011). I dette prosjektet var det viktig at informantene ble ivaretatt på en hensynsfull måte med tanke på blant annet informert og fritt samtykke, konfidensialitet og anonymitet (NSD, 2015). Personvernombudet for forskning tydeliggjør at for at et samtykke til deltakelse i forskning skal være gyldig må det være frivillig og tydelig informert (NSD, 2015). Jeg utformet et informasjonsskriv der jeg forspurte informerte om prosjektet og forespurte om deltakelse. Jeg utarbeidet også en samtykkeerklæring (Se Vedlegg 3 og 4). I etterkant av telefonsamtalene sendte jeg ut en mail til boligene der jeg informerte om at informasjonsskrivet skulle sendes ut. Jeg sendte ut brev til de fire aktuelle boligene med informasjonsskriv og skriftlig samtykkeerklæring som skulle returneres til meg i vedlagt frankert konvolutt innen en gitt svarfrist. Lederne jeg skulle intervjuer fikk informasjonsskrivet og samtykkeerklæringen sendt direkte til sitt kontor. Der jeg skulle intervjuer miljøarbeidere var det lederne ved boligen som forhørte seg med aktuelle kandidater og ga informasjonsskrivet og det informerte samtykke videre til vedkommende. Tanken var at jeg skulle få personlig kontakt med informantene når jeg fikk samtykkeerklæringen i retur. Etter tidsfristen hadde jeg ikke fått tilstrekkelig antall informanter. Jeg tok da en telefon for å påminne boligene om prosjektet. Dette førte til at en av de resterende samtykkeerklæringene kom i posten kort tid etter. Den siste avtalte jeg å ta med til intervjuet.

### **3.3.5 Utarbeidelse av intervjuguide**

Da prosjektet omhandlet intervju både av ledere og miljøarbeidere, ble det utformet to ulike intervjuguider. Jeg utarbeidet intervjuguiden i tråd med Dalen (2011) sine kriterier for å kvalitetssikre en intervjuguide. Jeg gjennomgikk undersøkelsen gjentatte ganger og sjekket om spørsmålene var klare og utvetydige. Jeg undersøkte om spørsmålene kunne være ledende eller krevde noe spesiell forkunnskap som informanten kanskje ikke hadde. Jeg forsøkte å legge til rette for at spørsmålene ikke var for sensitive slik at informanten ville vegre seg for å uttale seg. Jeg forsøkte å utforme spørsmålene på en måte som ga informantene mulighet til å ha selvstendige oppfatninger (Dalen, 2011, s. 27). Jeg opplevde likevel at tilbakemeldingene og opplevelse av intervjuguiden under prøveintervjuene utgjorde den største forskjellen for å sitte igjen med et adekvat verktøy for dette prosjektet.

### **3.3.6 Prøveintervju**

Jeg hadde to prøveintervjuer i forkant av intervjuene. Da fikk jeg anledning til å teste intervjuguidene på en ufaglært miljøarbeider og en leder med bakgrunn fra bolig med utfordrende atferd. Etter prøveintervju for begge intervjuguidene loggførte jeg i forhold til tilbakemeldinger og opplevelsen av spørsmålene underveis. Noen av spørsmålene viste seg å være litt for like og noen litt for lange som måtte deles opp. Jeg oppdaget også at jeg kunne hatt ytterligere med oppfølgingsspørsmål, samtidig som jeg kunne ha et enda mer folkelig språk. Helhetlig oppdaget jeg at det kunne være litt brå overganger, noe som kunne løses med at jeg turte å ta meg god tid, kjenne på stillheten og ikke stresse videre til neste spørsmål. Prøveintervjuene ga meg også mulighet til å teste ut båndopptakeren jeg skulle bruke. Etter prøveintervjuene følte jeg at intervjuguiden var blitt et godt verktøy for meg til å gå ut å intervju. Jeg ser likevel at intervjuguiden mest sannsynlig kunne blitt kvalitetssikret i flere omganger til, men jeg konkluderte med at intervjuguiden vil alltid kunne gjøres bedre og bestemte meg for at det nå var mitt endelige verktøy (Se Vedlegg 5 og 6).

### **3.3.7 Gjennomføring av intervju**

Jeg ønsket å gjennomføre intervjuet der informantene foretrakk det. Jeg hadde med dette alle intervjuene i boligen de arbeidet. Jeg brukte båndopptaker underveis i intervjuene.

Intervjuene foregikk i et stille rom ved alle boligene, så opptakene hadde klar og fin lyd. Jeg opplevde ikke at informantene ble noe særlig påvirket av at jeg hadde båndopptaker. Ved det

ene intervjuet var det behov for tre pauser underveis, noe som jeg tilpasset ved at satte båndopptakeren på pause i mellomtiden.

## **3.4 Bearbeiding og analyse**

### **3.4.1 Transkribering**

Transkripsjon handler i denne sammenheng om å gå fra den muntlige intervjusamtalen til skriftlig tekst (Kvale & Brinkmann, 2009). Jeg benyttet meg av båndopptaker under intervjuet, noe som ga meg mulighet til å fokusere på temaene som ble tatt opp og samspillet med informanten. Mitt inntrykk da jeg begynte å transkribere uten å ha lagt en konkret plan for hvordan, var at lydene og følelsesuttrykkene var med på å ta fokus vekk fra meningsinnholdet til informantens utsagn. Med utgangspunkt i hva som ville være best for dette prosjektet, der jeg er ute etter informantens mening og opplevelse av et fenomen valgte jeg å sløyfe diverse lyder og følelsesuttrykk. For å sikre informantens anonymitet ytterligere valgte jeg å transkribere alle intervjuene til bokmål. Jeg utelot navn på arbeidsplass, dagsenter, eller sted som kunne ført til at en bolig kunne blitt gjenkjent. Jeg transkriberte hvert intervju umiddelbart etter det var foretatt.

### **3.4.2 Analyse**

Etter at intervjuene var transkribert ble de kodet. ”Koding innebærer at det knyttes ett eller flere nøkkelord til et tekstavsnitt med henblikk på senere å kunne identifisere en uttalelse ” (Kvale og Brinkmann, 2009, s. 208). Å kode går med andre ord ut på å kategorisere eller merke det som blir sagt. Til å begynne med delte jeg informantens utsagn opp i to grupper, nemlig utsagn fra miljøarbeidere og utsagn fra ledere. Informantens utsagn ble kodet til flere ulike nøkkelord og informantene ble markert med anonymt navn og fargekode. Det ga meg mange små kategorier innenfor begge gruppene.

Jeg skrev deretter ut kodingen fra datamaskinen og prøvde å kartlegge hvilke temaer som dominerte eller skilte seg ut fra informantens utsagn. Under dette arbeidet oppdaget jeg en sammenheng mellom miljøarbeidernes og ledernes utsagn. Jeg kodet deretter manuelt ved å klippe ut ulike utsagn som jeg samlet og så begge gruppene under samme nøkkelord. Med denne metoden kom jeg til slutt til de mest sentrale kategoriene ved intervjuene til synet,



nemlig: Selvbestemmelse, utfordringer ved selvbestemmelse, tilrettelegging for selvbestemmelse og bevissthet på egen rolle. De mest sentrale temaene ved dette prosjektet besto av en overvekt av betydelige temaer fra intervjuguiden men også av noen nye kategorier som oppsto under analysen. Jeg utførte meningsfortetting under hver kategori, der essensen ble trukket ut og gjengitt i få ord, men beholdt likevel informantens egen selvforståelse (Kvale & Brinkmann, 2009).

Kvale og Brinkmann (2009) presenterer tre analysenivåer for intervjuanalyse: *selvforståelse*, *kritisk forståelse basert på sunn fornuft* og *teoretisk forståelse*. Ved *selvforståelse* søker jeg som fortolker å finne meningen til informantenes utsagn. *Kritisk forståelse basert på sunn fornuft* handler om å utvide forståelsesrammen og ikke lenger kun forholde seg til intervjupersonene sin forståelse hva som er sagt. En stiller seg gjerne kritisk til noe som har blitt sagt og kan velge i den sammenheng å fokusere på uttalelsen sitt innhold eller personen som står bak (Kvale & Brinkmann, 2009). Jeg har i kapittelet om analyse og diskusjon flettet *kritisk forståelse basert på sunn fornuft* inn i *teoretiske forståelse*. Ved *teoretisk forståelse* knytter man teori til fortolkningen en har gjort ved det første nivået (Kvale & Brinkmann, 2009). Intervjumaterialet som har blitt analysert har blitt satt i lys av sentrale teorier, lovverk og retningslinjer som kommer frem i kapittelet om analyse og diskusjon. I denne sammenheng vil ikke enkeltpersonen bak utsagnet være betydelig, men heller målgruppen de representerer som er enten ”leder” eller ”miljøarbeider”.

### 3.5 Etiske formelle hensyn

For å sikre etiske formelle hensyn har jeg jobbet for at prosessen og behandling av data fra informanter er gjort på ordentlig forsvarlig måte. I denne studien var det viktig å være innstilt på at informantene kunne ha tanker om hvordan selvbestemmelse er både i teori og i praksis. Det var derfor viktig at jeg i forkant hadde tenkt på hvordan jeg vil oppfattes for informantene. Dette med bakgrunn i at jeg hadde tenkt ut hvilke konsekvenser studien kan ha for informantene, og hvordan jeg kan unngå å påvirke intervjusituasjonen negativt. Sentrale rådgivningsprinsipper som å være åpen, lyttende og anerkjennende, kan bidra til å skape tillit hos informantene (Lassen, 2002). Det har vært viktig å huske på at intervjuet ikke er ment til å fungere som terapi for informantene, men som innsamling av data (Dalen, 2011). I dette prosjektet har jeg utforsket menneskers private opplevelser og beskrivelser, noe som gjør at

man burde tenke på mulige etiske problemer helt fra begynnelsen (Kvale & Brinkmann, 2009).

Kvale og Brinkmann (2009) hevder at etiske problemer preger hele forløpet til en intervjuundersøkelse og deler opp etiske problemstillinger i syv forskningsstadier: Tematisering dreier seg om formålet ved intervjuet. Dette prosjektet vil ikke bare gagne den vitenskapelige verden men også situasjonen til mennesker med utviklingshemming som bor i bolig og miljøarbeidere. Planlegging dreier seg om å innhente informert samtykke og sikre konfidensialitet (Se Vedlegg 3 og 4). Jeg har også vurdert om det var elementer som kan ha påvirket informantene under intervjusituasjonen som blant annet ”avbrytelser” underveis som særlig belyses i kapittel 4.6 om metodiske begrensninger.

Jeg har tatt en nøye vurdering av hvordan transkriberingen skulle utføres for å sikre en lojal skriftlig transkripsjon. Ved analysen var mitt mål å sikte mot å finne meningen i informantenes utsagn, dette øker sannsynligheten for at tolkningen er i tråd med deres ønske. I forhold til verifisering har jeg søkt så sikker kunnskap som mulig, med utgangspunkt i reliabilitet, validitet og generalisering noe som jeg har gått nærmere inn på i kapittel 3.6. Med henhold til rapportering er prosjektet som helhet i overenstemmelse med etiske retningslinjer, og kan være en inngangsport for å se nærmere på flere nyanser innenfor fenomenet selvbestemmelse for mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd som bor i bolig. Jeg har vært oppmerksom på de etiske og moralske dilemmaene som har kunnet oppstå gjennom hele forløpet.

### **3.5.1 Etiske betraktninger og dilemmaer**

Innenfor kvalitativ forskning er systematikk og innlevelse to sentrale aspekter (Thagaard, 2009). Innlevelse handler om å sette oss inn i den sosiale situasjonen som vi skal forske på, noe som jeg hadde gode muligheter for med bakgrunn i min egen erfaring. Den intuitive innlevelsen jeg hadde opplevde jeg førte til at det ble knyttet god kontakt med informantene (Thagaard, 2009). Systematikk handler om forholdet en som forsker har til fremgangsmåten i forskningsprosessen (Thagaard, 2009). Det var derfor viktig for meg å ha et reflektert forhold til viktige avgjørelser som blant annet hvordan materialet samles inn, analyseres og tolkes. Ved også å ha et fokus på systematikken har jeg tatt grundige avgjørelser og hatt gjennomtenkte strategier for å belyse prosjektets problemstilling (Thagaard, 2009). I dette prosjektet har det vært utfordrende til tider å forholde seg til balansegangen mellom

innlevelse og systematikk, når jeg i utgangspunktet har tatt meg selv i og naturlig forholde meg kun til innlevelsaspektet. Tanken bak å trekke frem innlevelse og systematikk er at jeg har funnet denne balansegangen sentral å ha i bakhodet under prosjektet. Gjennom prosessen har jeg hele tiden avveid forholdet mellom å føle på nærhet med informantene, samtidig som jeg har måttet hente meg tilbake og ha den distansen som kreves for å kunne foreta gode avgjørelser og opprettholde et profesjonelt forhold.

Da jeg har valgt å studere et tema som jeg selv er berørt av, kan solidaritet med intervjupersonene være et viktig moment å ha reflektert over i forkant (Dalen, 2011). Jeg har derfor ansett det som viktig å synliggjøre at både ved utarbeiding av intervjuguide, i møte med informantene, og ved tolkningen av datamaterialet har jeg måttet være bevisst på min mulige solidaritet med informantene. Tanken på å skulle være en forsker som skulle være ute for å innhente informasjon var vanskelig da jeg kunne møte på gjenkjennelige følelser og synspunkter. I forkant av intervjuene var det derfor essensielt å klare så langt det var mulig å legge vekk synspunkter på ulike handlinger, utsagn, og holdninger jeg har kjent tett på kroppen fra eget arbeid.

Ved analysen og tolkningen av datamaterialet har jeg som nevnt tidligere tatt vekk alle elementer som jeg tror kan føre til gjenkjennelse. Dette prosjektet har fokus på fenomener, jeg har derfor ikke et fokus på enkeltpersoner. Da jeg også har et ganske lite utvalg med informanter er dette noe jeg har hatt spesielt fokus på under prosjektet. Jeg informerte om dette på starten av intervjuet at det var ingen fasit ved spørsmålene, men at det var informantenes tanker og meninger som det jeg er ute etter. Jeg informerte også på nytt om at kravet til anonymisering ville bli ivaretatt, og at all innhentet data ville bli makulert etter sensur. Ikke bare på bakgrunn av oppgavens problemstilling, men også av hensyn til informantene har det vært spesielt viktig for meg at de opplever besvarelsene jeg formidler til publikum er i overensstemmelse med deres forståelse. Jeg har derfor måttet være bevisst på min egen forforståelse da jeg ikke ønsker at dette skal påvirke informantenes meningsinnhold.

### **3.6 Reliabilitet, validitet og generalisering**

Styrken, troverdigheten og overførbarheten av dette prosjektet kan sees i sammenheng med reliabilitet, validitet og generalisering (Kvale & Brinkmann, 2009). Som tidligere nevnt under kapittel 3.2 er min forforståelse et sentralt aspekt å synliggjøre. For å sikre reliabilitet

og validitet i dette prosjektet har det vært viktig for meg å være særlig bevisst på min forforståelse gjennom hele prosjektet. Begrensninger min forforståelse kan ha gitt prosjektet belyses nærmere i kapittel 4.6.

### 3.6.1 Reliabilitet

Ved reliabilitet ønsker man å kartlegge i hvilken grad resultatet av et prosjekt hadde kunnet blitt reproduisert på andre tidspunkter av andre forskere (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 250) Ved kvalitativt forskningsintervju har forskeren en såpass sentral rolle, at etterprøving av resultatene kan være utfordrende (Dalen, 2011). Spørsmålet om reliabilitet har vært aktuelt både i forberedelsen, gjennomføringen og analysen av intervjuet. Jeg har beskrevet alle stadiene i prosjektet nøyaktig, noe som kan gjøre en eventuell etterprøving av resultatene mindre problematisk. Intervjuguidene ble et verktøy som ulike forskere hadde kunnet utnytte for å få tak i temaer rundt prosjektets problemstilling (Se Vedlegg 5 og 6). Spørsmålene i intervjuguidene legger imidlertid opp til svært ulike svar fra informanten, så jeg opplever at de største ulikhetene vil ligge i svarene. I tolkningsprosessen tok jeg også i så stor grad som mulig utgangspunkt i å prøve å forstå informantenes mening, noe som også styrker reliabiliteten da denne meningen ville vært den samme hvis den ble fortalt til en annen forsker. Transkriberingen opplever jeg også som reliabel da den ble gjennomgått i to omganger. Det må også poengteres at de som arbeider i bolig forholder seg til Helse – og omsorgstjenesteloven (2011) og andre gjeldende lover for tjenesten. Lover kan forandre seg og alt fra ordlyd til formål kan endres, en lignende undersøkelse kan senere påvirkes av dette.

### 3.6.2 Validitet

Ved validitet er vi ute etter om undersøkelsen måler det man tror den måler (Kvale & Brinkmann, 2009). Maxwell (1992) beskriver fem ulike validitetsdimensjoner innenfor kvalitativ forskning, nemlig *deskriptiv validitet*, *tolkningsvaliditet*, *teoretisk validitet*, *generaliseringsvaliditet* og *evalueringsvaliditet*. *Generaliseringsvaliditet* har jeg redegjort for i kapittel 3.6.3. Ved den *deskriptive validiteten* skildrer Maxwell (1992) at det går både på oppfatninger og vurderinger av forhold. I den *deskriptive validiteten* synes det å være sentralt som forsker å kunne se om ulike utsagn i for eksempel en observasjon er korrekt. Jeg benyttet meg av båndopptaker under intervjuet. Dette ga meg mulighet til å lytte til intervjuene flere ganger, og sørge for at utsagnene til informantene var korrekte. Der intervjuguidene hadde

ja/nei spørsmål forsøkte jeg å være nøye ved disse spørsmålene med følge opp med oppfølgingsspørsmål. Jeg opplevde at det gjorde informantenes utsagn til en hver tid deres egne. Jeg valgte i forkant og ikke å intervju arbeidsgiver og arbeidstaker ved samme arbeidsplass for å unngå at blant annet miljøarbeiderne skulle føle seg bundet til å svare på en viss måte eller motsatt.

I *tolkningsvaliditet* tydeliggjør Maxwell (1992) at en er ute etter å få kartlagt de som ble studert, deres oppfatning og situasjonen deltakerne var i. Han tydeliggjør også at tolkningen baserer seg i størst mulig grad på deltakernes egne ord og begreper. For å forstå hele bildet av informantenes utsagn og uttalelser forsøkte jeg å stille oppfølgingsspørsmål der det trengtes. Informantene virket komfortable i intervjusituasjonen, og praten gikk lett. Min tolkning av informantenes mening opplever jeg som adekvat, da de selv ga utfyllende svar ved intervjuet. Jeg har tatt utgangspunkt i deres egne ord og begreper, men hvorvidt de til enhver tid snakket om virkeligheten og ikke bare det jeg ønsket å høre er usikkert. Jeg oppfattet imidlertid informantene som genuine under intervjuene.

Maxwell (1992) belyser at *teoretisk validitet* refererer til en redegjørelse for funksjonen som en forklaring, så vel som en beskrivelse. Det synes å være i denne delen av validitet en legger teoretisk bakgrunn til de handlinger som er observert, da fenomenet forskeren anvender skal være meningsfullt i interaksjon til de fenomenene eller vilkår som studeres (Maxwell, 1992). Jeg har tatt utgangspunkt i ulik litteratur fra ulike tidspunkter. Michael Wehmeyer er en pioner innenfor selvbestemmelse. Han har gjort forskning og utarbeidet mye teori innenfor temaet internasjonalt fra starten av 90 – tallet og frem til i dag. Jeg har blant annet tatt utgangspunkt i hans definisjon på selvbestemmelse. Innenfor nordisk litteratur er det Karl Ellingsen som er hovedforfatter. Han har gitt ut relativt ny litteratur på feltet, noe som jeg har benyttet meg av for å redegjøre for sentrale aspekter innenfor selvbestemmelse. Han har også hatt et fokus på miljøarbeideres møte med denne brukergruppen, noe som gjør hans redegjørelser og dilemmaer svært sentrale for mitt prosjekt. For å belyse prosjektets problemstilling har jeg også sett på begreper som empowerment, selvforståelse, kommunikasjon og samspill, samt Helse – og omsorgstjenesteloven (2011). Fra tidligere litteratur og forskning er alle disse begrepene å se i tråd med fenomenet selvbestemmelse.

Maxwell (1992) presenterer *evalueringsvaliditet* som dreier seg om vurderinger av det man observerer, og i hvilken grad vurderingen en gjør er riktig (Maxwell, 1992). Under intervjuene opplevde jeg at de fleste uklarheter ble klart opp med oppfølgingsspørsmål, noe

som har sikret min vurdering av informantenes utsagn. Ved transkriberingen valgte jeg å ta vekk lyder og følelsesuttrykk for å i størst mulig grad ha fokus på det som ble sagt om fenomenet og informantenes opplevelse. Jeg anser dette som momenter som er med på å kvalitetssikre *evalueringsvaliditeten*, da det har hjulpet meg til tolke ut ifra informantenes mening med hva de sier.

### **3.6.3 Generalisering**

Generaliserbarhet eller *generaliseringsvaliditet* som Maxwell (1992) omtaler det, dreier seg om hvorvidt resultatene fra en undersøkelse er pålitelige nok til å kunne overføres til andre personer eller situasjoner (Kvale & Brinkmann, 2009, Maxwell, 1992). Da jeg har et lite utvalg er det ikke mulig, men heller ikke et ønske for meg å generalisere funnene globalt. Prosjektet kan likevel kunne bidra med kunnskap som kan være overførbar innenfor samme tema eller lignende situasjoner (Kvale & Brinkmann, 2009). Funnene for dette prosjektet hadde forsiktig kunnet blitt overført til andre personal som jobber i bolig for mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd.

## 4 Analyse og diskusjon

I dette kapittelet presenterer jeg resultatene fra intervjuundersøkelsen og diskuterer dette opp mot teori. Jeg har tatt utgangspunkt i Kvale og Brinkmann (2009) sine tre analysenivåer; *selvforståelse*, *kritisk forståelse basert på sunn fornuft* og *teoretisk forståelse*. Jeg har presentert funnene i tråd med de tre nivåene gjennom hele kapittelet. Jeg har tatt utgangspunkt i informantenes selvforståelse under hver underkategori som presenteres (Kvale & Brinkmann, 2009). *Kritisk forståelse basert på sunn fornuft* er inkludert i *teoretisk forståelse*. Min kritiske refleksjon knyttes til innhold i informantenes uttalelser samtidig som funnene diskuteres teoretisk. Den teoretiske forståelsen (diskusjon) følger etter informantenes selvforståelse under hver kategori. Presentasjonen har følgende hovedkategorier:

- Selvbestemmelse
- Utfordringer ved selvbestemmelse
- Tilrettelegging i praksis
- Bevissthet på egen rolle

I dette prosjektet er informantene to miljøarbeidere og to ledere som arbeider i bolig. Funnene tar derfor utgangspunkt i arbeid i fire ulike boliger for mennesker med moderat/alvorlig grad av utviklingshemming og utfordrende atferd. For å komme frem til selvforståelses nivået kodet jeg først hva lederne og miljøarbeiderne hadde sagt hver for seg. Jeg så etter hvert en sammenheng mellom utsagnene til de to gruppene med informanter og kodet derfor deres utsagn sammen under samme hovedkategorier. Jeg utførte meningsfortetting under hver kategori, der essensen ble trukket ut og gjengitt i få ord (Kvale & Brinkmann, 2009). Selv om jeg kom frem til fire hovedkategorier, så jeg likevel behovet for å skildre ytterligere forskjeller ved utsagn og har derfor underkategorier ved tre av hovedkategoriene. Selvbestemmelse er en egen kategori da jeg ønsket en generell og helhetlig forståelse av informantenes oppfatning av fenomenet. Variasjonen og omfanget ved utfordringer ved selvbestemmelse utgjorde at jeg valgte å ha det som en egen hovedkategori med tre underkategorier. Med utgangspunkt i temaene for intervjugudiene var det ingen nye hovedkategorier som dukket opp under analysen. Det var imidlertid noen nye underkategorier, som "Påvirkning fra foreldre og verge" og "Erfaring". Fremstillingen av

hovedkategoriene starter her med en liten innledning der jeg forklarer litt av bakgrunnen for kategorien, samt underkategoriene. For å ha fokus direkte rettet på det fenomenet jeg har studert, har jeg ved utsagn benyttet meg av navnene: leder (L) og miljøarbeider (M). Dette er også for å sikre anonymiteten til informantene, samt for å skille mellom leders og miljøarbeiders utsagn. Jeg har brukt sitater både som eksemplifisering og som utgangspunkt for tolkning. Setninger som er forkortet ned fra store avsnitt eller lengre setninger markeres med (...).

## 4.1 Selvbestemmelse

Ved alle intervjuene ønsket jeg å kartlegge hvilken oppfatning lederne og miljøarbeiderne hadde av fenomenet selvbestemmelse. Dette var også for å ha et utgangspunkt til senere fortolkning av deres utsagn.

Lederne og miljøarbeiderne hadde en tilnærmet lik forståelse av fenomenet ”selvbestemmelse” og forklarte at det dreide seg om å ta valg fra morgen til kveld og at det i ulik grad dreide seg om å ha innflytelse over eget liv. En av lederne forklarte hva han/hun tenkte at selvbestemmelse handlet om:

L: *”... å ha muligheten til å kunne påvirke egen hverdag.”.*

En av miljøarbeiderne forklarte at selvbestemmelse handlet om å:

M: *”... få bestemme selv over sitt eget liv, ja liv, tanker, alt mulig...”.*

Dette viser at den generelle oppfatningen blant informantene var at ”selvbestemmelse” handlet om å kunne ta egne valg i forhold til eget liv og at selvbestemmelse er en rettighet man har. Det er likevel en nyanseforskjell i disse definisjonene. Lederen vektlegger at det handler om ”å ha muligheten til å kunne påvirke” noe som kan forklare at lederen også ser begrensninger. Lederen syntes å forklare hvilken oppfatning han/hun hadde av selvbestemmelse med utgangspunkt i mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd. Noe som kanskje belyser at lederen tar forbehold om beboeren i boligen sin evne til å bedømme. Utfordringer med henhold til egen selvbestemmelse knyttes gjerne til evnen til å bedømme (Bollingmo et al., 2005). Hvis bedømmelsen avviker adekvat fra normen vil spørsmål om vedkommende forstår konsekvensene av valgene, samt om vedkommende har adekvate forutsetninger for å fatte disse valgene (Bollingmo et al., 2005). Det kan derfor være



en sentral vurdering når det angår selvbestemmelse for mennesker med moderat/alvorlig grad av utviklingshemming og utfordrende atferd.

Selv om lederen viser en forståelse for ”selvbestemmelse” som er avgrenset til beboerens muligheter, syntes lederen likevel å vise en realistisk holdning til selvbestemmelse. Lederen virker å ta utgangspunkt i evnene og forutsetningene til beboerne i boligen han/hun arbeider. Fremfor å beskrive hva selvbestemmelse ideelt sett innebærer synes lederen å synliggjøre en holdning som viser at alle kan bestemme noe selv, men hva det innebærer, bør tilpasses hver enkelt (Ellingsen, 2007, Bollingmo, et al., 2005).

Den generelle definisjonen av fenomenet selvbestemmelse er at det handler om å være hovedaktør i sitt eget liv, der en kan handle uten ytre påvirkning fra andre (Wehmeyer & Schalock, 2000, Agran & Krupp, 2011). Hvis en tar et overordnet blikk på fenomenet, handler det ikke om ”å ha muligheten”, da muligheten i seg selv er noe alle i utgangspunktet skal ha. Miljøarbeideren sin definisjon viser til denne selvfølgeligheten; selvbestemmelse handler om å få bestemme alt i sitt eget liv, noe som er i tråd med den generelle definisjonen på hva selvbestemmelse innebærer. Til tross for at en kan se ulikheter blant informantenes syn på selvbestemmelse, er det likevel en tydelig likhet. Deres oppfatning av hva selvbestemmelse er, viser en holdning om at det er noe som handler om å få bestemme over sitt eget liv, i større eller mindre grad. I praksis kan det se ut til å gi et felles mål om at beboerne skal kunne bestemme mest mulig selv.

## **4.2 Utfordringer ved selvbestemmelse**

Utfordringer ved selvbestemmelse er det delt opp i tre underkategorier. Av analysen kom det frem at det var flere elementer som utfordret selvbestemmelsesretten til beboerne. To underkategorier omhandler dette, ”påvirkning fra foreldre og verge” og ”utfordrende atferd”. En utfordring med selvbestemmelse som jeg ikke selv hadde forutsett, var at foreldre og de som er oppnevnt som verger kan ha stor grad av innflytelse over hva og hvordan ting skal gjøres i forhold til beboerne. Underkategorien ”utfordrende atferd” belyser i hvilken grad slik atferd påvirker graden av selvbestemmelse. Den siste underkategorien ”kan man bestemme alt selv?” var et tema informantene kom inn på ved flere anledninger.

## 4.2.1 Påvirkning fra foreldre og verge

Begge lederne fortalte at foreldrene eller de som var oppnevnt som verge alltid var med i planleggingsfasen når det gjaldt tilrettelegging. Hva som vil være det beste faglige alternativet og i forhold til hvordan de skulle tilrettelegge best mulig for beboeren sine forutsetninger ble ved en av boligene belyst som utfordrende. Ofte kunne de føle seg presset av foreldrene til å gjøre endringer som de selv ikke syntes ville være til beboernes beste. Foreldrene kunne blant avgjøre at deres sønn eller datter skulle ned i vekt og gi føringer for hvordan dette skulle følges opp i boligen:

L: *”... foreldrene går inn og på en måte bestemmer hva datteren eller sønnen skal spise...”*

Foreldrenes påvirkning syntes å skape en utfordring for de som arbeidet i boligen når det gjaldt tilrettelegging:

L: *”... hun skal ikke spise mer kake nå, nå skal hun lage popcorn, selv om vi vet at hun er kjempe aktiv og deltakende i forhold til det å lage en kake for eksempel...”*

Lederen beskrev hvordan boligen ikke var alene om å avgjøre hvordan de skulle tilrettelegge for selvbestemmelse for beboerne. Det opplevdes også til tider som svært utfordrende at de som var oppnevnt som verge hadde stor grad av innflytelse. Det kunne blant annet være en lang prosess å få støtte til blant annet ferie, da vergen kunne sitte med det siste ordet.

L: *”... de kan på en måte være en, hva skal jeg si, en bremsekloss for sånn som i hans tilfelle, for selvbestemmelse...”*

Lederen forklarte at det var mange hensyn som måtte tas for å kunne gjennomføre et helhetlig system ved boligen som fremmet selvbestemmelse. Det kan etterlate spørsmålet om boligen alltid har rett? Lederens oppfatning syntes å vise en tanke om at foreldrene på sin side ikke ønsker beboeren sitt beste, noe som kan resultere i samarbeidsproblemer. Foreldre og oppnevnt verge har lang og god kjennskap til beboerne (Vergemålsloven, 2010, § 20). Det innebærer at de kan ha likeverdige om ikke høyere grad av innsikt i hva som kan være til det beste for beboerne. Det kan imidlertid være vanskelig å vurdere denne påvirkningen og innflytelsen da bolig og pårørende kan på hver sin side hevde at de tenker på beboeren sitt beste. Empowerment handler om at svake grupper skal ta tilbake kontrollen over sitt eget liv (WHO, 2015b). Empowerment er en grunnleggende innstilling som påvirker både hva man

gjør på individ – og systemnivå. Mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd har ikke nødvendigvis den samme muligheten til å ta kontrollen over sitt eget liv. Kritikken mot empowerment på individnivå dreier seg derfor om at for å unngå skeivt maktforhold burde en praktisere selvbestemmelse på individnivå (Bollingmo et al., 2005). Empowerment på systemnivå handler om å heve en gruppes status i samfunnet. Ledere som representant for boligen og foreldre kan i denne sammenheng bidra til empowerment på systemnivå der en snakker om en likestillingsprosess ved at man flytter eller refordeler makten (WHO, 2015b). Det kan imidlertid være vanskelig å både flytte og refordeler makten, hvis man ikke vet hvem som sitter med makten i utgangspunktet.

Når valg som angår beboer blir vanskelig på bakgrunn av at foreldre eller oppnevnt verge mener noe annet enn de ansatte i boligen vil dette utfordre tilrettelegging for selvbestemmelse. Individnivå handler om forholdet mellom enkeltmennesker (Sigstad, 2004). I denne sammenheng er det snakk om samspillet mellom miljøarbeider og beboer. Lederen og pårørende representerer en helt sentral funksjon for at beboerne skal få de rettighetene de har krav på. Deres planlegging av tiltak for beboer, kan representere denne refordelingen av makt på systemnivå. Tiltakene vil kunne være med på å forme forholdet mellom beboer og miljøarbeider på individnivå. Lederens synliggjøring av vanskelig samarbeid belyser at det kan være vanskelig å tilrettelegge for selvbestemmelse på individnivå, når det var uenigheter i fordelingen av makt på systemnivå. Dette kan imidlertid kreve at lederen setter seg inn i foreldrenes perspektiv. For å kunne gi et godt tilbud til beboerne er boligen avhengig av en helhetlig forståelse av beboerne. Foreldre og oppnevnt verge kan være med på denne forståelsen, da de har god kjennskap til beboerne. Foreldrene og oppnevnt verge burde derfor kanskje ikke sees på som et problematisk forhold ved selvbestemmelse, men kanskje heller et bedre utgangspunkt for god tilrettelegging på individnivå. Det kan være sentralt å huske på at målet for både pårørende og bolig er et godt tilbud for beboerne. Samarbeid mellom bolig og pårørende kan derfor være avgjørende.

#### **4.2.2 Utfordrende atferd**

Kraftige protester mot viktige gjøremål som spising og hygiene var momenter som både lederne og miljøarbeiderne forklarte kunne være utfordrende i arbeid med beboerne. Løping ut i veier, tvangspreget atferd og angrep mot andre var eksempler på utfordrende atferd som

de også belyste. Lederne forklarte at den utfordrende atferden i ulik grad kunne påvirke samhandlingen dem i mellom, samt hvordan det påvirket tilbudet til beboerne:

L: *"... alle av de kan ha utfordrende atferd, så det kan jo begrense litt sånn hvilke type tilbud man kan dra på..."*.

En leder forklarte også at den utfordrende atferden påvirket i hvor stor grad de følte det kunne tilrettelegge for hverdagslige gjøremål:

L: *"... før man kan på en måte øke noen kriterier i forhold til mestring av dagliglivets ferdigheter må vi først og fremst få kontroll over den utfordrende atferden ..."*.

Den utfordrende atferden representerte en merkbar faktor i deres arbeid med selvbestemmelse for beboerne. Miljøarbeiderne erkjente også at den utfordrende atferden hadde en merkbar effekt for beboernes selvbestemmelse, da det kunne kreve at de måtte benytte tvang og makt. Det tydeliggjorde imidlertid at de forsøkte å forebygge utfordrende atferd med hjelp av god kommunikasjon med beboer. En av miljøarbeiderne trakk frem lovverket knyttet til denne brukergruppen. Vedkommende anså Helse – og omsorgstjenesteloven (2011) som et utgangspunkt for å sikre beboernes rettigheter. Miljøarbeideren forklarte at til tross for utfordrende atferd forholdt han/hun seg til lovverket der de ikke hadde vedtak om noe annet. Miljøarbeideren hadde også søkt om mange ulike vedtak for beboerne, slik at ekstra utstyr som blant annet spesialbelte i bilen var godkjent som unntak fra hva lovverket sier om selvbestemmelse. Utover vedtakene forholdt miljøarbeideren seg i utgangspunkt til at beboer kunne bestemme det meste selv.

M: *"Jeg syns regelverket er positivt, jeg syns det, det krever veldig mye av oss i noen tilfeller, men i det store og det hele så tror jeg det er veldig bra."*

Miljøarbeideren begrunnet sin forståelse med at utfordrende atferd først og fremst ga dem som personale en utfordring og ikke beboeren. Miljøarbeideren vektla også at han/hun anså den utfordrende atferden som en tillært måte å kommunisere på, fremfor et ønske om å utfordre eller utagere.

Lederne beskrev hvordan den utfordrende atferden bidro til å begrense tilbudet til beboerne. Det fremkommer av Helse – og omsorgstjenesteloven (2011, § 9-5) at det vil være nødvendig å gripe inn for å hindre at beboeren utsetter seg selv eller andre for vesentlig fare. Helse – og

omsorgstjenesteloven (2011, § 9-5) stiller imidlertid krav om at andre tiltak skal være prøvd ut før man benytter seg av tvang og makt. Ledernes forklaring på hvordan en må få kontroll på den utfordrende atferden, samtidig som det påvirker tilbudet kan representere deres forståelse i møte med beboerne. Forståelsen representerer menneskets grunnlag til å forstå det som skjer rundt oss og kalles ramme. I møte med en annen person er det to ulike forståelser eller rammer som møtes (Kittelsaa, 2011). Forståelsen representerer menneskets grunnlag til å forstå det som skjer rundt oss og kalles ramme. Sammen vil to personer skape en ny sosial ramme, og personen med mest makt vil stå for større deler av definisjonen på den nye rammen (Kittelsaa, 2011). Hvis lederne har en forståelse om at beboerne alltid vil ha utfordrende atferd, vil det kunne definere store deler av den felles rammen som skapes med miljøarbeider, da de ikke har like mye makt til å definere. Det kan stilles spørsmål ved om en slik tanke vil stride i mot Helse – og omsorgstjenestelovens (2011) konkretisering, da et slikt utgangspunkt kan forhindre at en tester ut andre tiltak først da en går ut ifra det vil forekomme atferd som krever bruk av tvang og/eller makt uansett.

Helse – og omsorgstjenesteloven(2011) er ment til å forplikte de som arbeider i bolig. Miljøarbeideren viste en forståelse for denne forpliktelsen. Helse – og omsorgstjenesteloven (2011) tydeliggjør at kommunen er forpliktet til å sørge for at tjenestetilbudet gjennomføres og tilrettelegges i samarbeid med beboeren. Dette kan skape uklare retningslinjer på individnivå, også spesielt for andre miljøarbeidere da det kan være usikkert hvem kommunen egentlig er. Kanskje kan det for noen miljøarbeidere være vanskelig å se at dette ansvaret pålegges dem spesifikt. Ledere er imidlertid klar over dette ansvaret og er forpliktet til å følge gjeldende lover og retningslinjer for drift av boliger (Se Vedlegg 1). Det innebærer blant annet å videreformidle de forpliktelser loven pålegger til miljøarbeiderne på en måte de enkelt kan forholde seg til. Ledere har derfor et ansvar for at miljøarbeidere er bevisste på sine forpliktelser etter loven. Miljøarbeideren i dette tilfelle visste at han/hun var forpliktet til å arbeide i tråd med lovens retningslinjer. For å sikre at så mange som mulig har denne innsikten kan være viktig at leder konkretiserer ansvaret som følger av Helse – og omsorgstjenesteloven (2011).

Miljøarbeideren definerte utfordrende atferd som en tillært måte å kommunisere på. Dette kan belyse at miljøarbeideren har en annen standard enn lederne for utfordrende atferd og at hans/hennes forventninger dreide seg om at det var en måte å kommunisere på (Helsedirektoratet, 2014). Miljøarbeideren syntes å vise en forståelse for at miljøarbeideren

og beboeren har ulik forståelse eller ramme for hvordan de oppfattet det som skjedde rundt seg. Sammen vil to personer skape en ny sosial ramme, og personen med mest makt vil stå for større deler av definisjonen på den nye rammen (Kittelsaa, 2011). Det virket som miljøarbeideren hadde et bevisst forhold til at i møte med beboer skapte de ny en sosial ramme sammen. Miljøarbeideren innehar naturlig mer makt en beboeren med utviklingshemming og utfordrende atferd på bakgrunn av funksjonsnivå. Det virket som miljøarbeideren forsøkte å lage en felles sosial ramme der begge parter bidro til å definere den sosiale rammen, ved å forstå den utfordrende atferden som kommunikasjon. Det å skape en felles ramme, vil imidlertid ikke bety at en ikke må gripe inn der den utfordrende atferden kan føre til at en er til fare for seg selv eller andre. Det vil handle om å sikte mot å skape en felles sosial ramme for miljøarbeider og beboer.

Miljøarbeideren eksemplifiserte ved å definere utfordrende atferd som en måte å kommunisere på. God kommunikasjon innebærer at begge parter forstår meningen ved kommunikasjonen (Lorentzen, 2013). I denne sammenheng virket det som miljøarbeideren ga uttrykk for at kommunikasjon var sentralt, da det virket som han/hun ønsket å få en forståelse for beboerens budskap. Svakere verbal fungering kan øke grad av utfordrende atferd (Holden, 2009). Det kan derfor være viktig at en søker å imøtekomme all type kommunikasjon for å forebygge utfordrende atferd. Det å imøtekomme beboerens kommunikasjonsmåte, om den er verbal eller nonverbal synes å kunne gi et godt utgangspunkt for samspillet mellom en beboer og miljøarbeider. Lorentzen (2013) beskriver hvordan man ikke kan ha et kommunikasjonsproblem alene, og miljøarbeideren synes i denne sammenheng å vise en forståelse for hvordan miljøarbeiderens initiativ til forståelse og kommunikasjon er en forutsetning for å imøtekomme beboeren. Det å skape en felles ramme og god kommunikasjon kan gi ringvirkninger som øker muligheten for adekvat tilrettelegging for selvbestemmelse.

### **4.2.3 Kan man bestemme alt selv?**

Spørsmålet om man kan bestemme alt selv, dukket opp som et relevant tema i dette prosjektet. Dette på bakgrunn av at flere av informantene hevdet at det fantes begrensninger for hva man kan bestemme ut ifra evner, forutsetninger og utfordrende atferd:

*L: "... det som er utfordringen her da, er at de er såpass utviklingshemmet at de har problemer med å gi uttrykk for hva de ønsker selv."*

En av utfordringene ved selvbestemmelse for beboerne kunne være at beboerne ikke fikk signalisert ønskene sine på en adekvat måte og at de derfor var avhengig av at andre rundt tok valgene for dem:

L: *"... det kan være ganske utfordrende for de, det å ha mange valg, de har kanskje ikke den kompetansen som trengs for å kunne ta et valg..."*.

Det virket som det var en felles oppfatning hos flertallet av informantene at beboerne ikke alltid klarte eller hadde kompetanse til å kunne foreta valg som ville være hensiktsmessig for seg selv:

L: *"... hos veldig mange ansatte så er det en oppfatning at "åja, men de har jo rett til selvbestemmelse" og "de må jo bestemme selv" og det er klart at for enkelte brukere her hadde de da blitt sittende inne i leiligheten sin og forfalt."*

Lederne trakk i denne sammenhengen frem at de kunne komme til et tidspunkt der en på grunn av omsorgsplikt ikke kunne la alle bestemme selv. En av miljøarbeiderne var også klar på dette:

M: *"Noen ting må du bare gjøre selv om du ikke vil, sånn er det jo med vanlig folk og det, det kommer til et punkt hvor du blir tvangsinnlagt og da kan du ikke lenger bestemme selv..."*

Begge miljøarbeiderne understreket i denne sammenhengen at en ikke kunne bestemme alt selv hvis det for eksempel gikk utover hygiene eller mangel på spising. Miljøarbeiderne og lederne belyste at de i størst mulig grad tok utgangspunkt i hva beboeren ønsket, men tydeliggjorde at de noen ganger måtte "steppe" inn å hjelpe til med å ta de valgene som de tenkte ville være best for beboerne.

Det kan være vanskelig å betvile om noen kan bestemme alt selv, men hvis vedkommende ikke vil foreta hensiktsmessige valg for seg selv eller de rundt vil det være nødvendig å bistå vedkommende å hjelpe personen til å ta de beste valgene (Ellingsen, 2007). En slik forståelse er basert på et ønske om å hjelpe beboeren til mest mulig grad av selvrealisering, som er et vekstbehov. Vekstbehov befinner seg på toppen av behovshierarkiet og dreier seg om behovet for å ta del av verden rundt seg, bli anerkjent og muligheten til menneskets bevisste selvstendighet (Maslow, referert i Imsen, 2005, s. 384). Lederne og miljøarbeiderne kunne noen ganger betvile at beboerne hadde den kompetansen som krevdes eller forsto

konsekvensen av å fatte et valg. Lederne forklarte at de måtte hjelpe beboer i hverdagen, ikke bare på bakgrunn av det står på liv og helse men også fordi at alternativet ville vært at noen beboere ville ”blitt sittende inne i leiligheten sin og forfalt” En slik forståelse synes å formidle en tanke om at de ikke bare skal hjelpe beboer til å bestemme selv, men også til å ta gode valg når det angår dem selv, noe som kan bidra til selvrealisering.

Miljøarbeideren belyste imidlertid at det å ikke få bestemme alt selv skulle være på bakgrunn av mere alvorlige situasjoner som gjerne omhandlet kraftige protester mot viktige gjøremål, tvangspreget atferd og angrep mot andre (Holden, 2009). Rettslig virket miljøarbeideren å være i tråd med Helse – og omsorgstjenesteloven (2011) der han/hun synliggjorde at beboeren ikke mistet retten til selvbestemmelse med mindre vedkommende var til skade for seg selv eller andre. Lederne og miljøarbeiderne belyste en ulik forståelse av selvbestemmelse. På den ene siden syntes det som miljøarbeiderne mente at beboerne skulle bestemme mest mulig selv helt til de ikke kunne bestemme på bakgrunn av alvorlige forhold, som at beboerne var til skade for seg selv eller andre. På den andre siden beskrev lederne at en hele veien skulle hjelpe beboeren til å ta gode valg for seg selv, blant annet når det gjaldt gjøremål for dagen.

Graden av utviklingshemming og beboerens forutsetninger vil spille en sentral rolle for hvordan en tilrettelegger best mulig for selvbestemmelse (Ellingsen, 2007). Men som lederen belyste i sitt utsagn kan det være misforstått at beboere skal bestemme alt selv, da selve tilretteleggingen for å ta gode valg er en del av selvbestemmelsen. Helse – og omsorgstjenesteloven (2011, §9-1) konkretiserer at tjenestetilbudet skal tilrettelegges med respekt for den enkeltes fysiske og psykiske integritet så langt som mulig i overensstemmelse med beboeren. Mennesker med moderat/alvorlig grad av utviklingshemming og utfordrende atferd bor i boligen på bakgrunn av at det er behov for hjelp. Denne hjelpen kan nettopp være å tilrettelegge og hjelpe beboeren med å ta gode valg med en respekt for den enkeltes fysiske og psykiske integritet. Det kan derfor være sentralt å konkretisere hva selvbestemmelse vil innebære for hver enkelt beboer, og at hva som er personalets rolle, blir nøye gjennomgått ved hver enkelt arbeidsplass.

## **4.3 Tilrettelegging for selvbestemmelse**

Kategorien ”Tilrettelegging for selvbestemmelse” består av fire underkategorier: erfaring, kunnskap/kompetanse, anerkjennelse og tilrettelegging i praksis. Erfaring,



kunnskap/kompetanse, anerkjennelse syntes å være avgjørende forutsetninger for i hvilken grad tilrettelegging for selvbestemmelse var mulig. Underkategorien ”tilrettelegging i praksis” går nærmere inn på hvordan spesielt miljøarbeiderne tilrettelegger for selvbestemmelse for beboerne og eksempler på dette.

### **4.3.1 Kunnskap/kompetanse**

Miljøarbeiderne opplevde at de hadde god opplæring i forhold til hver enkelt beboer, også god kunnskap i forhold til de ulike rapporteringssystemene som boligene benyttet seg av. Lederne understreket også at de var ute etter å gi god opplæring.

L: *”... alle som begynner her og skal jobbe med bruker får grundig opplæring før de går inn til bruker”.*

Miljøarbeiderne fikk kurs som blant annet gikk på håndtering av voldelig atferd. Oppfølging ble gitt via ”team” som besto av personale som var satt sammen av miljøterapeuter. Samtidig som lederne gjennomførte medarbeidersamtale med miljøarbeiderne en gang i året.

Miljøarbeiderne opplevde at de hadde god kunnskap og kompetanse på alt fra digitale rapporteringsverktøy til kunnskap om mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd:

M: *” ... det har vært mye kurs opp gjennom, så ja jeg vil si at man har fått det man trenger”.*

Samme miljøarbeider fikk spørsmål om han/hun hadde vært på kurs i forhold til selvbestemmelse:

M: *” Kan hende det har blitt tatt opp på ett eller annet kurs, men ikke akkurat det nei... Det hadde kanskje ikke vært så dumt egentlig.”*

Selvbestemmelse som tema var ikke videreformidlet til miljøarbeideren. En annen miljøarbeider understreket at imidlertid egen interesse var en sentral årsak til at vedkommende hadde kunnskap/kompetanse:

M: *”... veldig mye går jo på den personlige interessen ved å sette seg inn i det faget du jobber med.”.*

I den sammenheng trakk miljøarbeideren frem at han/hun også hadde lest mye på egenhånd for å skaffe seg ytterligere kunnskap om både brukergruppen og tilrettelegging.

Både lederne og miljøarbeiderne beskrev at de hadde tilfredsstillende opplæring og kursing ved arbeidsplassen. Til tross for dette fortalte en av miljøarbeiderne at det ikke hadde vært kurs i hva selvbestemmelse innebærer. Helse – og omsorgstjenesteloven (2011) gir ikke en spesifikk definisjon av selvbestemmelse. Dette skaper en utfordring når det står i stillingsbeskrivelsene at en til en hver tid skal forholde seg til gjeldene lover og retningslinjer (Se Vedlegg 1). Hvis loven ikke har en definisjon på hva selvbestemmelse er, kan det være vanskelig å vite hva en skal forholde seg til. Lederne er imidlertid forpliktet til å gi nødvendig opplæring og kurs. De spiller derfor en sentral rolle når de avgjør hvilke kurs som er nødvendige da de har kompetanse og innsikt i dette. Miljøarbeiderne virket derfor avhengig av å kunne stole på lederne sine valg når det gjaldt kurs og opplæring. Miljøarbeiderne har ikke nødvendigvis den samme kunnskapen om gjeldene lover, retningslinjer og nødvendige kurs. En miljøarbeider kan ha en opplevelse av å ha fått de nødvendige kurs. I denne sammenheng oppga miljøarbeideren likevel at det kunne vært hensiktsmessig med et kurs i forhold til selvbestemmelse, til tross for at vedkommende opplevde at han/hun hadde de kursene vedkommende hadde behov for.

En av miljøarbeiderne ga uttrykk for at egen interesse for faget var nødvendig for at vedkommende hadde den innsikten han/hun satt med i forhold til fenomenet selvbestemmelse. Det kan se ut til at miljøarbeideren anså det å sette seg inn i faget man jobber med på egenhånd, som essensielt for å ha adekvat kompetanse i møte med beboerne. Mestring kan være en viktig opplevelse for miljøarbeidere. Hvis de opplever at de mestrer samhandlingen med beboerne er sannsynligheten også større for at de opplever samhandlingen som meningsfull og vil håndtere utfordrende situasjoner med beboerne (Johansen, 2005). Samhandlingssituasjoner med en beboer som ikke oppleves som meningsfulle kan være et resultat av at en opplever at en ikke har den kompetansen som kreves for å håndtere situasjonen (Johansen, 2005). Det kan medføre at en velger ikke å bli værende i situasjonen.

Miljøarbeideren beskrev at måten han/hun på egenhånd hadde skaffet seg den nødvendige kompetansen var det som ga vedkommende en opplevelse av at samspillsituasjonene var meningsfulle. Lederen eller arbeidsplassen ble ikke trukket frem som årsak til dette. Slik kan den gode praksisen med beboer avhenge av hvordan hver enkelt person tar ansvar for egen læring. Store deler av oppfølgingen gikk gjennom lederen ut til ”team” og videre ut til

miljøarbeiderne. Kommunikasjonen mellom leder og teamene kan være en sentral faktor for leder som har innsikt i hva hver enkelt miljøarbeider trenger av kompetanse. Det kan være viktig at kurs og oppfølging sees i forhold til beboerne og miljøarbeiderne, fremfor plikter en leder forholder seg til som krysslister i jobbsammenheng. En slik tankegang kan føre til at meningen bak kurs og oppfølging av personale kan forsvinne. Det kan være en fordel for ledere å stille seg spørsmålet om miljøarbeiderne er i stand til å møte de kravene som stilles og om de har den kunnskapen som kreves for å bli værende i situasjonen og oppleve den som meningsfull.

### 4.3.2 Erfaring

Erfaring var et sentralt element. Lederne og miljøarbeiderne beskrev at deres erfaring var et sentralt element for hverdagen med beboere. Erfaring ble trukket frem som årsaken til at informantene kunne forstå beboernes ønsker og behov. Blant annet ble planlegging av de rette tiltakene for beboerne, begrunnet i at lederne hadde lang erfaring med beboerne eller brukergruppen:

L: *"... jeg har vært her så lenge, så jeg kjenner de så godt".*

Tilrettelegging for selvbestemmelse og håndtering av ulike situasjoner, ble også begrunnet i miljøarbeidernes lange erfaring i jobben:

M: *"Jeg har jo vært her i så mange år, så jeg har jo blitt kjent med folka.".*

For å vite hvordan man skulle tilrettelegge for selvbestemmelse, var de avhengige av å kjenne til beboernes ønsker og behov, da dette medførte god kommunikasjon dem i mellom. Lang erfaring og kjennskap til hver enkelt beboer syntes å være en forutsetning for det arbeidet miljøarbeiderne og lederne gjorde i boligen. Selv om en av lederne hadde arbeidet i den nåværende boligen kun 1 år, forklarte han/hun også at lang erfaring fra tidligere arbeid i bolig var en forutsetning. Det synes å være viktig for miljøarbeiderne å fokusere på kontakten som oppstår mellom dem og beboer. Kommunikasjon handler om å dele noe av seg selv og invitere andre inn i sin måte å forstå verden på (Ellingsen et al., 2003). Kjennskap og felles opplevelser vil føre til at en utvikler nære relasjoner og gode felles opplevelser (Lorentzen, 2013). Miljøarbeiderne viste til erfaringen som et utgangspunkt for kjennskap og nær relasjon

til beboere. De hadde gjennom erfaring lært seg å forstå måten beboer ser verden på, noe som hadde ført til et godt samspill mellom miljøarbeider og beboer.

Det etterlater imidlertid spørsmålet om hvordan vikarer og nyansatte skal forholde seg til beboerne. Lederne og miljøarbeiderne viste til at det var erfaring som gjorde tilrettelegging for selvbestemmelse mulig. Betyr det det samme som at kjennskap er lik kunnskap? En vikar som får den opplæringen og kursene boligen tilbyr vil da likevel ikke inneha kunnskapen som kreves, fordi de mangler kjennskap til beboerne. Dette vil også sette nye beboere i en situasjon der det tar lang tid før de får et adekvat tilbud. Det er klart at for de aller fleste mennesker at det er de som kjenner oss best, som skaper de tryggeste rammene. Det er imidlertid et faktum at det er mye gjennomtrekk av ansatte i boliger, både sommervikarer og helgeansatte. Lederen skal i følge stillingsbeskrivelsen arbeide ”brukerrettet” noe som innebærer faglig veiledning og oppfølging av ansatte (Se vedlegg 1). Miljøarbeideren skal kunne forholde seg til gjeldende lover og retningslinjer for å sikre beboerens rettigheter og tilbud (Se Vedlegg 2). Leder og miljøarbeiders ansvar forutsetter ikke at en må vente til miljøarbeideren har lang nok erfaring for å få kjennskapen som trengs. Det kan derfor problematiseres at erfaring syntes å ansees som en betingelse for arbeidet med beboerne. Det kan derfor være essensielt at leder videreformidler kunnskap i henhold til tilrettelegging for selvbestemmelse til alle miljøarbeidere, også nyansatte. God erfaring vil imidlertid ikke gi et dårlig tilbud, men en bør sikte mot at alle miljøarbeidere, nyansatte og vikarer skal ha den kompetansen som kreves for å kunne tilrettelegge for selvbestemmelse for beboerne.

### **4.3.3 Anerkjennelse**

Miljøarbeiderne hadde begge en opplevelse av å være anerkjent for den jobben de utførte. Miljøarbeiderne forklarte at de var flinke til å gi hverandre skryt og at de fikk gode tilbakemeldinger fra sjefen på arbeidet sitt. Lederne beskrev også at de var flinke til å gi ”klapp på skulderen” og ga gode tilbakemeldinger fortløpende hvis de observerte eller fikk høre om gode prestasjoner i jobben. Det å få delegert oppgaver ble trukket frem som en anerkjennende tilbakemelding:

*L: ”... de kan få delegert oppgaver, som kan være like anerkjennende som at en vernepleier hadde fått dem”.*

En av miljøarbeiderne ga eksempler på hva han/hun opplevde som et tegn på anerkjennelse:

M: *"... det å få ansvar for ting, det føler jeg er et signal om at man gjør en bra jobb..."*.

Informantene viste at de hadde et bevisst forhold til anerkjennelse og ga eksempler på hva anerkjennelse kunne innebære. Selv om begge miljøarbeiderne hadde en opplevelse av å være anerkjent for jobben de utførte var det imidlertid en av miljøarbeiderne som likevel erkjente at det kunne vært fint med ytterligere tilbakemelding fra lederen:

M: *"... i perioder så tror jeg at alle kunne ha et større behov for å bli mer sett enn man faktisk blir."*

Miljøarbeideren skildret at det i noen perioder var større behov for å bli anerkjent for jobben man utførte enn han/hun ble. Dette ble begrunnet med at når det i perioder var mye utfordrende atferd kunne man begynne å tvile på egen kompetanse og motivasjon.

Leder har et oppfølgingsansvar i forhold til miljøarbeidere (Se vedlegg 1). Denne oppfølgingen kan kreve faglig innhold, men anerkjennelse synes også å kunne være en form for oppfølging. Både leder og miljøarbeider beskrev at de anså det å delegere eller få delegert oppgaver som en måte å bli anerkjent på. Dette kan også sees på som et ledd i oppfølgingen der en får flere oppgaver basert på miljøarbeiderens daværende kunnskap. Miljøarbeideren synliggjorde at han/hun i perioder hadde trengt å blitt mer anerkjent enn det vedkommende faktisk ble. Miljøarbeideren kunne i perioder tvile på egen kompetanse, samt mangle motivasjon for arbeidet.

Mestring kan som tidligere nevnt være en viktig opplevelse for miljøarbeidere. Hvis miljøarbeiderne hadde opplevd at de mestret arbeidet i boligen, kunne sannsynligheten vært større for at de opplevde arbeidet som meningsfullt (Johansen, 2005). Dersom en ser meningen i en situasjon, kan det være lettere å ta fordelaktige valg, samtidig som det å ta fordelaktige valg, kan medføre at en opplever en situasjon som meningsfull (Johansen, 2005). Hvis en derimot ikke opplever arbeidet som meningsfullt, kan det resultere i at en ikke har den kompetansen som kreves for å håndtere situasjonen (Johansen, 2005). Hvis lederen hadde fokusert på anerkjennelse, kunne det ført til at miljøarbeideren beholdt troen på egen kunnskap. Dette kunne medført at han/hun kunne opplevd arbeidet som meningsfullt. Faglig oppfølging kan også være en måte for leder å vise at man ser miljøarbeideren. Det synes derfor som om ledes tilstedeværelse er helt sentral for miljøarbeiderens syn på eget arbeid. Lederen kan med andre ord påvirke om miljøarbeideren vil oppleve arbeidet som

meningsfullt. Dette kan resultere i at en miljøarbeider vil fatte fornuftige valg, noe som også vil være fordelaktig for beboeren.

#### 4.3.4 Tilrettelegging i praksis

Gjennom intervjuene kom det frem at alle beboerne hadde en dagsplan som de fulgte hver dag. På bakgrunn av beboernes utviklingshemming og funksjonsnivå trengte de mye hjelp og støtte og klarte ikke å ta del i så mange beslutninger. Matinntak ble hyppig trukket frem av lederne og miljøarbeiderne som eksempel på gjøremål der de arbeidet for å tilrettelegge for selvbestemmelse:

M: *"Jeg tenker at her innebærer det veldig mye å få lov til å velge, type mat man har lyst til spise, type mat man har lyst til å handle når man er ute på butikken..."*

Det virket å være en felles oppfatning blant lederne og miljøarbeiderne at de i størst mulig grad ønsket å gi beboeren valg når det angikk mat. De forsøkte å tilrettelegge for selvbestemmelse når de hadde beboere som kunne fortelle sine egne ønsker muntlig og for beboere som trengte kommunikasjonen gjennom tegn eller bilder. Lederne og miljøarbeiderne forklarte at beboerne hadde dagsplaner som var tilpasset hver enkelt beboer. En av miljøarbeiderne forklarte at en miljøarbeider likevel måtte ha evnen til å kunne endre planen:

M: *"... beboeren blir ikke tvunget til jobb, man finner en løsning som fungerer ved å bruke tid og tenke alternativt."*

Miljøarbeideren understreket at det var viktig at en hele tiden kunne tilpasse seg beboeren sine ønsker og behov. Han/hun forklarte at noe av det aller viktigste var at man ikke låste seg til faste rammer, da det kunne hindre muligheten i å se nye og bedre alternativer for beboeren.

Menneskets behov kan deles opp i mangelbehov og vekstbehov i sitt behovshierarki (Maslow, referert i Imsen, 2005, s. 384). Mangelbehovene som befinner seg lengst ned på behovshierarkiet kan også kalles de basale eller grunnleggende behovene. Vekstbehov handler om behovet for å ta del i verden rundt seg og handle mest mulig selvstendig på veien mot selvrealisering (Maslow, referert i Imsen, 2005, s. 384). Mennesker med moderat/alvorlig grad av utviklingshemming har i noen tilfeller kontinuerlig omsorgsbehov (Tidemand-Andersen, 2008). På bakgrunn av at noen av beboerne vil trenge kontinuerlig hjelp med

basale behov kan det være viktig å implementere vekstbehov i mangelbehovene (Ellingsen, 2003). For at mennesker med moderat/alvorlig grad skal få dekt vekstbehovene, kan det være en forutsetning at de arbeides med til tross for at mangelbehovene ikke er dekt. Da lederne og miljøarbeiderne belyste at de arbeidet med selvbestemmelse i forhold til valg av mat kan det ha vært et eksempel på arbeid for å dekke vekstbehov ved dekkningen av mangelbehovene.

Lederne og miljøarbeiderne viste med eksemplene på tilrettelegging at de imøtekom alt fra muntlig språk til tegn og gester (Holden, 2009). Lorentzen (2013) hevder at noe av den viktigste kommunikative kompetansen en kan inneha er å kunne si ”tja”. Dette kan vise at en er åpen for nye forslag, noe som kan føre til uventede felles opplevelser i relasjonen mellom to parter. Dette er i tråd med det den ene miljøarbeideren sa når han/hun viste hvordan man tilpasset hverdagen ut ifra beboeren sine ønsker og behov. I møte med en annen person er det som tidligere nevnt, to ulike forståelser eller rammer som møtes. Forståelsen representerer menneskets grunnlag til å forstå det som skjer rundt oss og kalles ramme (Kittelsaa, 2011). Sammen vil to personer skape en ny sosial ramme, og personen med mest makt vil stå for større deler av definisjonen på den nye rammen (Kittelsaa, 2011). Måten miljøarbeideren arbeidet på, viste imidlertid at han/hun imøtekom beboeren sin ramme, noe som kan gjøre det mulig for dem å lage en ny felles sosial ramme. Miljøarbeiderens måte å legge til rette for selvbestemmelse på, kan eksemplifisere et alternativ til tvang og makt, der han/hun søker et samspill, ønsker en gjensidig forståelse og en samordning som går ut ifra beboerens behov.

## **4.4 Bevissthet på egen rolle**

Bevissthet på egen rolle gjelder her både lederne og miljøarbeiderne i forhold til deres arbeid i bolig. Kategorien består av fire underkategorier: leders forventninger, syn på egen rolle, beboers selvforståelse og relasjon og samspill med beboer. For å forklare forskjellen mellom de ulike kategoriene handler ”leders forventninger” om hva slags forventninger lederne har til miljøarbeiderne som arbeider i bolig. Underkategorien ”miljøarbeidernes syn på egen rolle” fanger opp hvordan miljøarbeidernes opplever egen rolle når de er sammen med beboerne på jobb. ”Oppfatning av beboers selvforståelse” og ”relasjon og samspill” er to underkategorier der jeg har fanget opp noe av den rent praktiske tankegangen i møte med beboer. Det er også med på å gi et inntrykk av lederne og miljøarbeiderne sin bevissthet på egen rolle.

#### 4.4.1 Leders forventninger

Lederne hevdet at engasjement og spesiell interesse for brukergruppa var helt sentralt for å kunne jobbe med voksne med utviklingshemming og utfordrende atferd:

L: *"Det er klart det er en krevende gjeng som bor her ikke sant, og man må jo være spesielt interessert for å jobbe med dem..."*.

I den sammenheng ble det forklart at miljøarbeiderne måtte ha et spesielt engasjement for å jobbe i bolig for mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd:

L: *"... man må ha et engasjement eller ønske med å jobbe med akkurat denne gruppa..."*.

Begge lederne hadde en forventning om at arbeidstakere hadde spesiell interesse for å kunne mestre den rollen det innebar å kunne ivareta selvbestemmelse for beboerne. De vektla at den stillingsbeskrivelsen miljøarbeiderne fikk ved ansettelse, ga tydelig retningslinjer for hvilke ansvarsområder som også ble forventet av dem. Det innebar imidlertid at de tilpasset forventningene til i hvilken grad du hadde utdannelse eller ikke. Viktig kompetanse dreiet seg om evnen til kommunikasjon og sosiale ferdigheter:

L: *"Man må ha litt sånne personlige eller sosiale ferdigheter i forhold til å se hvor et annet menneske er hen og tolker signaler..."*

Dette viste noe av ledernes forventninger til miljøarbeiderne før de begynte arbeidet i boligen. Miljøarbeidernes bevissthet i arbeidet var også et verdimeessig utgangspunkt for å sikre godt miljøarbeid. En av lederne forklarte at han/hun blant annet ga gode tilbakemeldinger når miljøarbeidere hadde en bevissthet på egen rolle.

L: *"... uavhengig av stilling må man forståelse av miljøarbeid da. Og litt den forståelsen av hvordan egen atferd kan påvirke brukere for eksempel..."*

Generelt vektla lederne at miljøarbeiderne måtte ha engasjement og kommunikasjonsferdigheter for å imøtekomme beboerne. Samtidig understreket de at bevissthet på at egen atferd kunne påvirke beboerne, var sentralt for arbeidet. For å være miljøarbeider i bolig for mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd er kravet at søkere har relevant erfaring med brukergruppen (Se vedlegg 2). Dette viser at noen av de kravene lederne stilte i forhold til å være spesielt interessert i brukergruppen, henger sammen



med de generelle kravene til kompetanse. Både når det angår tolkning av signaler for kunne imøtekomme beboerne, og bevissthet på hvordan egen atferd kan påvirke beboerne, er den kompetansen som lederne trekker frem som viktig for en miljøarbeider. Det virker som om lederne legger mye vekt på personlig egnethet, men også kunnskap. De ga uttrykk for en forventning om at miljøarbeideren måtte ha god forståelse både i forhold til kommunikasjon og forståelsen av maktforholdet som er mellom beboer og miljøarbeider.

Hva vil være poenget med kunnskap og kompetanseoverføring hvis det i utgangspunktet vil dreie seg om hver enkelt sin personlige egnethet? Lederen har et ansvar da alle aktørene i alle ledd i bolig skal være bevisst på både retningslinjer og lovbestemmelser (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2010). I bolig er det ofte vikarer som blir ringt inn ved behov. De har ikke nødvendigvis den samme relasjonen til arbeidsplassen eller beboerne. Hvis en satser på hver enkelt miljøarbeiders personlige egnethet, kan beboerne sitt tilbud stå i fare. Alle vil ikke nødvendigvis være like personlig egnet. På en annen side vil alltid lederne sikte mot å ansette engasjerte medarbeidere. Lederens forventninger baserer seg på hvordan tilbudet skal være best mulig i forhold til beboer, da deres arbeid først og fremst er brukerrettet (Se vedlegg 1). Hvordan personalet beholder sitt engasjement, kan derfor være sentralt. Lederens forpliktelser i forhold til faglig veiledning og oppfølging vil den sammenheng derfor være essensielt (Se vedlegg 1). Hvis miljøarbeiderne skal ha muligheten til oppfylle lederens forventninger, kan det være hensiktsmessig at lederne er bevisst på sin rolle når det angår veiledning - og oppfølgingsansvar. Dette kan være en mulighet for å opprettholde engasjerte ansatte.

#### **4.4.2 Miljøarbeidernes syn på egen rolle**

I hvilken grad beboerne fikk ”en god dag” syntes å være avhengig av miljøarbeidernes oppførsel i møte med beboerne:

M: ” ... *personalatferd tror jeg kan være årsaken til både positiv og negativ atferd hos beboere...* ”

Miljøarbeiderne hadde en tydelig bevissthet på hvordan egen atferd ville være en avgjørende faktor for hvordan en beboer med utfordrende atferd, ville handle:

M: ”*Hvis jeg er glad er beboer glad...* ”

Miljøarbeiderne beskrev hvordan tilstedeværelse og bevissthet, var to sentrale forutsetninger for å kunne utøve en god jobb. En miljøarbeider forklarte at egne etiske standarder var sentralt:

M: *”... jeg tenker at uansett hvilket system en arbeidsplass har, så må du likevel føle selv at det du gjør er etisk riktig...”*

Denne miljøarbeideren oppfattet egen rolle i møte med beboerne som vesentlig når man arbeidet i en bolig. Opplevelsen av å ikke bli forstått, eller ha manglende evne til å forstå, kan utløse utfordrende atferd hos mennesker med moderat/alvorlig grad av utviklingshemming (Holden, 2009, Jordan, 2001). Sagt på en annen måte kan miljøet personen ferdes i være med på forsterke den utfordrende atferden. Miljøarbeiderne viste imidlertid en bevissthet på hvordan egen atferd kunne ha innvirkning på beboerne, og beskrev også en forståelse for at miljøet kunne være med på å dempe den utfordrende atferden. I tråd med miljøarbeiderens utsagn virket det som fenomenet selvbestemmelse i bolig var knyttet til personalatferd.

En av miljøarbeiderne forklarte hvilken bevissthet han/hun forventet av seg selv i arbeidet med beboer. Vedkommende skildret at hvis en selv ikke følte at noe var etisk riktig skulle en ta hensyn til egen følelse fremfor arbeidsplassen sitt system. Miljøarbeideren tydeliggjorde i den sammenheng at han/hun var oppmerksom på hva stillingen som miljøarbeider forventet. Miljøarbeideren må til en hver tid å rette seg etter gjeldende lover og retningslinjer for tjenesten (Se vedlegg 2., Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2010). Miljøarbeiderens utsagn belyste en distanse fra arbeidsplassen der han/hun kunne være i fare for å bli stående igjen alene med å ta de ”rette” valgene for beboerne. I hvilken grad en miljøarbeider var bevisst på egen rolle kunne på denne måten være personavhengig. Hvis bevissthet på egen rolle krever at en også kan distansere seg fra arbeidsplassens gjeldene systemer kan dette kreve mye av miljøarbeidere. Det vil da kunne bli tilfeldig om en beboer har et bevisst personale rundt seg eller ikke. Både miljøarbeider og leder er forpliktet til å evaluere tiltak som gjelder beboer (Se vedlegg 1 og 2). Det kan derfor være essensielt at lederne og miljøarbeiderne sin vurdering av beboeren sine behov blir belyst overfor hverandre, da det kunne bidratt til å sikre et tilbud for beboerne som ikke var opp til tilfeldighetene.

#### 4.4.3 Beboers selvforståelse

Det å behandle beboer med respekt ble trukket frem som et eksempel på hvordan miljøarbeiderne arbeidet med at beboerne skulle få positivt syn på seg selv:

M: *"behandle personen med den samme respekten som man gjør med andre..."*

Miljøarbeiderne opplevde at beboere lett kunne fange opp hvilken opplevelse miljøarbeiderne hadde når de var sammen med dem, om den var positiv eller negativ. Det syntes dessuten å være en felles oppfatning at beboerne hadde det bra ut ifra deres inntrykk. De beskrev hva de trodde var årsaken til at beboerne trivdes, noe som var knyttet til tilbakemelding:

M: *"... vi gir beskjeder til dem hver gang de gjør noe som vi syns er bra, noe som er ganske ofte."*

Både tvangspreget atferd og voldelig atferd kunne være mer fremtredende hos beboerne i perioder. Miljøarbeiderne forklarte at den utfordrende atferden kunne medføre at beboerne i perioder ikke hadde det like bra som i andre perioder. Det var likevel en generell oppfatning at beboerne trivdes med seg selv mesteparten av tiden. En av miljøarbeiderne forklarte hvordan han/hun tolket at vedkommende hadde det godt med seg selv:

M: *"Du ser at de viser glød, du ser at de viser glede, du ser at de vil være sammen med oss, du ser at de er stolte, stolte av å få til ting, du ser at de har troen på det de gjør"*.

Miljøarbeiderne opplevde at beboerne hadde en positiv selvforståelse, og de erkjente at deres møte med beboer i stor grad var påvirket av egen oppførsel. De forklarte at hvordan de forsøkte å imøtekomme beboerne, noe som bidro til positive erfaringer og godt samspill.

M: *"At man klarer å finne en middelvei som gjør at på en måte brukeren og personalet fungerer godt sammen..."*.

Miljøarbeiderne trakk frem eksempler på hva som kunne medføre at beboerne kunne få et negativt syn på seg selv. Hvis for eksempel miljøarbeideren ikke imøtekom beboeren sine ønsker, eller hvis beboerne aldri fikk positive tilbakemeldinger:

M: *"... hvis personalet kommer på jobb å velger å gjøre aktiviteter som personalet syns er gøy, men ikke beboeren..."*.

Miljøarbeiderne skildret at måten de imøtekom beboerne på, var vesentlig for om beboernes syn på seg selv var positivt eller negativt.

Menneskets forståelse av seg selv, dannes ut ifra andres reaksjoner og respons på seg selv (Mead, referert Imsen, 2005, s. 414). Miljøarbeiderne viste en bevissthet i forhold til hvordan de kunne bidra til at beboeren fikk en positiv forståelse av seg selv. Tydelig ros og genuin respekt kunne være grunnleggende for utvikling av beboers egen selvoppfatning.

Miljøarbeiderens praktisering av positive tilbakemeldinger og respekt overfor beboer, kunne bidra til å gi beboerne en positiv selvforståelse.

En av miljøarbeiderne ga uttrykk for hvordan han/hun prøvde å finne en ”middelvei” for at han/hun og beboer skulle fungere godt sammen. Et grunnlag for å forstå det som skjer rundt oss, en slags ramme (Kittelsaa, 2011). I møte med en annen person er det som tidligere nevnt, to ulike forståelser eller rammer som møtes, som kalles sosial ramme (Kittelsaa, 2011).

Personen med mest makt vil stå for større deler av definisjonen på den nye sosiale rammen man skaper sammen. Respekt for rammen, poengterer Kittelsaa (2011) som en respekt for de deltakerne som er i relasjonen. Miljøarbeiderens utsagn om ”å finne en middelvei” kan handle om det å prøve å skape en felles sosial ramme. Miljøarbeideren viste et fokus på kontakten mellom seg selv og beboer, noe som også var utgangspunktet for god kommunikasjon. Alle mennesker kan kommunisere, bare man leter etter en gjensidig forståelse i relasjonen.

Kommunikasjonen er sosialt forankret, kontaktskapende og relasjonsbyggende (Ellingsen et al., 2002, Horgen, 2010). Miljøarbeideren skildret en forståelse for kommunikasjon som kunne vært med på å gi beboerne en positiv selvforståelse.

#### **4.4.4 Relasjon og samspill med beboer**

Lederne forklarte at fordi de selv var i administrative stillinger, ikke hadde den samme kontakten med beboerne som miljøarbeiderne eller miljøterapeutene i boligen. De møtte likevel beboerne ofte i gangene og slo av en prat nå og da. Miljøarbeiderne derimot var i perioder med beboerne hver eneste dag. En av miljøarbeiderne forklarte hvordan han/hun så selvbestemmelse i relasjon med beboer:

M: *”... det blir jo på en måte selvbestemmelse innenfor en sånn ramme som vi har prøvd å lage...”*.

Samme miljøarbeider forklarte at han/hun ønsket at beboeren skulle få valg helt fra vedkommende sto opp. Miljøarbeideren understreket at selv om mange trivdes med faste rammer, var det også viktig å utvide rammene hvis beboeren hadde kompetansen til det. En annen miljøarbeider beskrev hvordan han/hun så selvbestemmelse i relasjon med beboer:

M: *"... vi gir ikke beskjed om hva han skal gjøre, vi gir heller tips på hva han bør gjøre."*

Miljøarbeideren forklarte at beboerne at når de var sammen fikk beboeren bestemme nesten alt selv. Miljøarbeideren ønsket heller å gi råd om hva beboeren kunne gjøre. Det trengte ikke å følge noen plan i løpet av dagen, så lenge beboeren var fornøyd. Miljøarbeideren sammenlignet hverdagen i boligen med egen fritid.

M: *"... man gjør jo egentlig veldig mye av det her som jeg egentlig ville ha gjort ellers, på fritida egentlig..."*

Selv om begge miljøarbeiderne arbeidet mot det samme målet, det vil si å fremme selvbestemmelse i størst mulig grad, syntes de likevel å vise at de hadde en noe ulik relasjon med beboer. Den første miljøarbeideren viste en tydelig ramme for selvbestemmelse som boligen hadde forsøkt å lage. Miljøarbeideren arbeidet med å tilrettelegge for selvbestemmelse med utgangspunkt i den rammen som var laget for beboerne. Den andre miljøarbeideren viste en noe mindre nyansert ramme for tilretteleggingen, men arbeidet likevel for at beboer skulle få bestemme mest mulig selv. Begge miljøarbeiderne ønsket at beboerne skulle ha en best mulig dag med gode opplevelser, men hadde ulike metoder for å oppnå dette.

Det finnes både komplementære og symmetriske relasjoner. En komplementær relasjon innebærer at to parter virker utfyllende på hverandre (Bollingmo et al., 2005). De innebærer med andre ord en avhengighetsrelasjon som forutsetter ulikhet for å skape dynamikk (Bollingmo et al., 2005). En komplementær relasjon er ofte den vanligste mellom miljøarbeider og beboer. Da miljøarbeideren belyste at de praktiserte selvbestemmelse innenfor en ramme som de hadde prøvd å lage syntes det som han/hun skildret en komplementær relasjon mellom personal og beboere. Ved at miljøarbeiderne var de som laget rammen for selvbestemmelse, virket det å belyse en forventning om ulikhet i tråd med en komplementær relasjon.

En symmetrisk relasjon identifiseres av likhet mellom partene i relasjonen (Bollingmo et al., 2005). Personene i samspillet vektlegger med andre ord det som gjør dem like, noe som er en typisk kollegial relasjon (Bollingmo et al., 2005). Dette er imidlertid ikke den vanligste relasjonen mellom miljøarbeider og beboer. Bollingmo et al. (2005) beskriver at den likheten en verdsetter i en symmetrisk relasjon også kan gi selvbestemmelse en mer naturlig plass om en sikter mot likeverdige parter i et samspill (Bollingmo et al., 2005). Miljøarbeideren som forklarte at han/hun ga ”tips” til hva beboeren burde gjøre virket å trekke frem en mer kollegial tankegang, da et tips ikke vil sette noen ramme for beboeren. Vedkommende beskrev også at han/hun gjorde mye av det samme på jobb som på fritiden. Dette kan synes å være noe mer likt en symmetrisk relasjon. Relasjonen miljøarbeideren omtalte bar preg av at han/hun verdsatte likheten mellom miljøarbeider og beboer, noe som kunne gitt selvbestemmelse en mer sentral plass. Beboere som har store psykiske og fysiske plager, vil imidlertid gjøre en symmetrisk relasjon vanskelig.

Målet mellom miljøarbeider og beboer ser ut til å være å skape en dynamikk som muliggjør styrking av den svakeste part i relasjonen. Det vil uansett ligge en definerende makt hos den som hjelper den hjelpetrengende, noe som fører til at en symmetrisk modell ikke er realistisk. Hvis en på tross av store psykiske og fysiske plager opplever at en har en symmetrisk relasjon med beboer, burde en kanskje vokte seg for hvem sin oppfatning dette er. Hvis en for eksempel gjør det samme på jobb som man gjør på fritiden kan en stille seg spørsmålet om hvem sin fritid en tar utgangspunkt i. En komplementær relasjon synes i denne sammenheng å være det som er realistisk i møte med mennesker med moderat/alvorlig grad av utviklingshemming og utfordrende atferd. Utfordringen med komplementær relasjon er at avhengighetsforholdet også representerer et skeivt maktforhold mellom en som hjelper og en som trenger hjelp. I denne sammenheng vil derfor den avgjørende faktoren ligge i hvordan miljøarbeiderens håndterer makten han/hun sitter med, og at håndteringen er til beboerens beste.

## 4.5 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg presentert informantenes forståelse under kategoriene selvbestemmelse, utfordringer ved selvbestemmelse, tilrettelegging i praksis og bevissthet på egen rolle. Presentasjonen er deretter satt i lys av min kritiske forståelse og en teoretisk tilnærming under hver kategori.

Resultatene viser at til tross for at en kan se ulikheter blant lederne og miljøarbeidernes syn på selvbestemmelse, er det likevel en felles oppfatning av hva selvbestemmelse innebærer. Miljøarbeiderne forklarte at selvbestemmelse handler om å få bestemme alt i sitt eget liv, noe som er i tråd med den generelle definisjonen på hva selvbestemmelse innebærer. Lederne nyanserte definisjonen og forklarte at det handlet om muligheten til å få påvirke egen hverdag. Felles for lederne og miljøarbeiderne er at de mener at selvbestemmelse handler om å få bestemme over sitt eget liv i større eller mindre grad. En av lederne ga spesielt uttrykk for at det kunne føre til utfordringer for en miljøarbeider å tilrettelegge for selvbestemmelse, hvis det var uenigheter om tiltakene mellom leder og pårørende. Noe som kan vise et fokus på godt samarbeid, og at begge parter er verdifulle bidragsyttere i forhold til tilbudet til beboere. Uklare retningslinjer i Helse – og omsorgstjenesteloven (2011) synes å kunne medføre at miljøarbeidere ikke vet hvordan en skal forholde seg til lovverket knyttet til beboerne, som kan kreve at ledere konkretiserer lovverket tydelig for miljøarbeidere. Framstillingen viser at god kommunikasjon synes å medføre godt samspill mellom miljøarbeidere og beboere, noe som kan være et ledd for å forebygge bruk av tvang og makt. Miljøarbeiderne ga uttrykk for at de hadde god innsikt i beboernes ”selvforståelse” og så at de selv hadde en sentral rolle i forhold til om den var positiv eller negativ. Selvbestemmelse handlet også om å hjelpe beboerne i å ta gode valg og ikke bare legge til rette for at personen skulle få bestemme selv. Lederne og miljøarbeiderne beskrev at det fantes noen begrensinger for selvbestemmelse. Begrensingene dreide seg om utfordrende atferd, eller at det kognitive nivået til beboeren medførte at beboeren ikke hadde den kompetansen som krevdes for å ta et godt valg på egne vegne.

Framstillingen viser på hvilken måte en miljøarbeider tok ansvar for egen læring og spilte en stor rolle i forhold til tilrettelegging for selvbestemmelse. Lang erfaring og kjennskap til hver enkelt beboer syntes å være en forutsetning for det arbeidet lederne og miljøarbeiderne gjorde. Det kan imidlertid problematiseres da vikarer og nyansatte ikke nødvendigvis har den innsikten. Resultatene viser at lederne la mye vekt på personlig egnethet hos miljøarbeider. Miljøarbeidernes bevissthet syntes likevel å handle om en personavhengig praksis, noe som er gjennomgående i denne studien. Miljøarbeiderne synliggjorde ved flere anledninger hva slags bevissthet de forventet av seg selv, noe som til tider var så høye forventninger at det kan være vanskelig å forvente det av alle miljøarbeidere. Diskusjonen viser at ledere kan spille en sentral rolle når det angår kurs og opplæring i forhold til miljøarbeidere. På bakgrunn av at miljøarbeiderne ikke har den samme innsikten i hva slags kompetanse som kreves, kan de

være avhengig av kompetanseoverføring. Lederne hadde klare forventninger til miljøarbeiderne. Til tross for dette virket det ikke som lederens innflytelse på miljøarbeiderne var særlig synlig. Gjennomgående i denne studien er at personalet forklarer sin kunnskap med lang erfaring eller egen interesse, noe som ikke skildrer leders innflytelse i deres praksis. Det kan vise en noe utydelig rolle fra leders side, samtidig som miljøarbeiders syn på egen rolle kan synes å være personavhengig. Det kan være tilfeldig om en beboer har en miljøarbeider i sin hverdag som har lang erfaring og skaffer seg kunnskap på egenhånd. Det kan derfor resultere et tilbud for beboerne som kan legge for mye opp til tilfeldighetene, noe kan være svært uheldig. Tydelig veiledning og oppfølging synes å kunne bidra til å spre kompetansen ut til flere i personalgruppen.

## **4.6 Metodiske begrensninger**

Gjennom prosessen med å planlegge og gjennomføre intervjuene for denne studien, kan det finnes noen metodiske begrensninger som bør påpekes. I møte med informantene og i forhold til dataen som samles inn hadde jeg en forforståelse for dette prosjektet. Da jeg selv under prosjektet har jobbet som miljøarbeider i bolig for mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd kan jeg ha kjent en lojalitet i forhold til informantene. Både utarbeidelse av intervjuguide og kategorier som viste seg som sentrale av analysen, kan ha blitt særlig vektlagt på bakgrunn av min forforståelse. Jeg har imidlertid vært særlig bevisst på egen forforståelse i alle leddene i prosjektet, og forsøkt å ta utgangspunkt i informantenes virkelighetsoppfatning. Jeg opplever at bevisstheten på egen forforståelse har heller gitt prosjektet en styrke med min forutsetning for å forstå informantenes mening og skape tillitt og naturlige rammer under intervjusituasjonen. Jeg tør å påstå at min forforståelse i dette prosjektet representerer en styrke fremfor en svakhet, da jeg har vært bevisst på egen forforståelse når jeg tolket hendelser, uttalelser og opplevelser.

Jeg benyttet semi – strukturerte intervju under dette prosjektet, da det egnet seg godt for å finne ut av prosjektets problemstilling. Intervjuguiden har medført noe variasjon mellom intervjuene, da spørsmålene legger opp til at informantene svarer ut ifra egen oppfatning. Noen temaer ble grundigere diskutert ved noen av intervjuene, samtidig som noen av informantene trakk fram helt nye temaer. Jeg opplevde imidlertid at spørsmålene i intervjuguiden la opp til genuine svar fra informantene, noe som var mitt ønske for å besvare prosjektets problemstilling. Ytterligere med oppfølgingsspørsmål kunne gitt informantene



enda større mulighet til å forklare sin mening bak utsagnene. Ved et av intervjuene måtte vi ha tre pauser da informanten måtte hjelpe til med noe i boligen. Dette kan ha ført til en bevissthet rundt båndopptakeren, som kan ha gjort at informanten ble minnet på at alt han/hun sa ble tatt opp. Det medførte også at vi falt litt ut av det vi snakket om. Vi fikk imidlertid hentet oss inn igjen, og jeg opplevde ikke at det svekket intervjuet i sin helhet. Men i hvilken grad dette skapte en mer unaturlig situasjon for informanten er usikkert

I utgangspunktet var det for å ivareta informantene at jeg valgte å intervju miljøarbeidere og ledere i ulike boliger. Jeg ville unngå at miljøarbeiderne følte seg forpliktet til å svare i tråd med hva lederen ville si om samme tema i boligen de var ansatt. Dette kan likevel ha ført til at sammenhengen mellom miljøarbeidernes og ledernes utsagn ikke nødvendigvis representerer hvordan relasjonen mellom leder og miljøarbeider var i deres bolig. Det kan hende at hvis jeg hadde intervjuet miljøarbeider og leder ved samme arbeidsplass, at funnene hadde fortalt noe annet om samarbeidet. Funnene har imidlertid belyst ledere og miljøarbeideres opplevelse av fenomenet selvbestemmelse i forhold til sin arbeidsplass. Jeg tør å bemerke at metodiske begrensninger i dette prosjektet ikke er av en skala som har resultert i en nevneverdig innvirkning på studiens reliabilitet og validitet.

## 5 Konklusjon

Formålet med denne masteroppgaven har vært å kartlegge hvordan miljøarbeidere i bolig for voksne med utviklingshemming og utfordrende atferd oppfatter sin rolle når det angår tilrettelegging for selvbestemmelse. For å finne ut av dette har formålet også vært å finne ut hvilken rolle lederen spiller for miljøarbeidernes kompetanse. Prosjektets problemstilling var:

*Hvordan oppfatter miljøarbeidere sin rolle når det angår tilrettelegging for selvbestemmelse i bolig der beboerne er voksne med utviklingshemming og utfordrende atferd? Og hvilken rolle spiller leder for miljøarbeidernes kunnskap om hvordan de skal tilrettelegge for selvbestemmelse?*

For å belyse problemstillingen har jeg hatt tre forskningsspørsmål som jeg ville besvare:

- På hvilken måte definerer miljøarbeiderne fenomenet selvbestemmelse?
- Hvordan oppfatter miljøarbeiderne sin rolle når det angår tilrettelegging for beboernes selvbestemmelse?
- Hvilken rolle spiller leder i forhold til hvordan miljøarbeidere blir i stand til å legge til rette for selvbestemmelse?

Resultatene viser at miljøarbeiderne forklarer at selvbestemmelse handler om å få bestemme alt i sitt eget liv, noe som er i tråd med den generelle definisjonen på hva selvbestemmelse innebærer. Den generelle definisjonen av fenomenet selvbestemmelse er at det handler om å være hovedaktør i sitt eget liv, der en kan handle uten ytre påvirkning fra andre (Wehmeyer & Schalock, 2000, Agran & Krupp, 2011). Som det fremkom i både resultater og diskusjon er det flere viktige momenter og områder som er trukket frem som påvirkende faktorer for tilrettelegging av selvbestemmelse i boliger for mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd. Framstillingen viser at miljøarbeiderne hadde en forståelse for at de kunne påvirke samspillet med beboer. Et gjennomgående funn var at miljøarbeiderne anså sin rolle som helt sentral for i hvilken grad selvbestemmelse er mulig for mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd. Resultatene viste at lederne og miljøarbeiderne ga uttrykk for at utfordrende atferd kunne begrense graden av selvbestemmelse for beboerne. Miljøarbeiderne forsøkte likevel å forebygge at graden av selvbestemmelse ble merkbart redusert ved å sikte mot god kommunikasjon med beboer.

Ledernes rolle når det gjaldt kompetanseoverføring var interessant å se i forhold til miljøarbeidernes oppfatning. Miljøarbeiderne anså egen interesse og erfaring som avgjørende for deres kompetanse, noe som kan tyde på at deres bevissthet og kunnskap i stor grad var personavhengig. Det vil si at hver enkelt miljøarbeiders egeninteresse og erfaring kan påvirke hvordan de tilrettelegger for selvbestemmelse i bolig for mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd. Lederne beskrev at de ønsket et engasjement og en bevissthet på egen rolle av miljøarbeiderne. Det ble imidlertid ikke fanget opp hvilket ansvar de personlig følte overfor miljøarbeiderne, da dette ”veilednings” ansvaret gjerne ble delegert til andre ansatte. Resultatene syntes å belyse at lederen ikke spilte en stor rolle overfor miljøarbeideres oppfatning av fenomenet selvbestemmelse. Til tross for at lederne under intervjuene beskrev sine forventninger overfor miljøarbeiderne, synes ikke deres rolle å påvirke utfallet i forhold til hvordan miljøarbeideren oppfattet sin rolle.

Innledningsvis kunne man se at undersøkelser som ble utført på starten av 2000 – tallet, viste at det alltid ville være ulike oppfatninger blant tjenesteytere i forhold til hvem som kan være selvbestemte, noe som kunne føre til ulik praksis (Bjørnrå, 2008). Resultatene ved dette prosjektet kan sammenfalle med disse undersøkelsene, da resultatene i dette prosjektet viser en personavhengig praksis. Faren ved en praksis som tar utgangspunkt i enkeltpersonenes engasjement, er at tilbudet til mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd som bor i bolig, kan være avhengig av tilfeldig praksis. Da leders innflytelse ikke utmerket seg i miljøarbeidernes utsagn, kan det virke som at økt kommunikasjon mellom leder og miljøarbeidere kunne økt sannsynligheten for sikker kompetanse rundt beboerne. Det kan bidra til felles retningslinjer som kunne forhindre tilfeldig praksis. Det å være selvbestemt har som tidligere nevnt rekke positive ringvirkninger som blant annet, bedret livskvalitet, økt selvstendighet (Wehmeyer & Schalock, 2001). Det er derfor ingen tvil om at miljøarbeidernes bevissthet rundt temaet kan spille en stor rolle for beboernes muligheter, samtidig som det også er avgjørende at lederen tar et ansvar for å følge opp og videreformidle tydelige forventninger til miljøarbeiderne.

Med hensyn til fremtidig arbeid hadde det vært interessant å ta en nærmere titt på lederens innflytelse og ansvarsområder i boliger for mennesker med utviklingshemming. Det kunne i den sammenheng være lurt å kartlegge hvordan strukturen ser ut i boliger for mennesker med utviklingshemming og utfordrende atferd. Nåværende praksis har lederen i administrativ stilling i stor grad ansvar for å ta avgjørelser som angår tiltak, selv om de kanskje ikke har

tilstrekkelig kjennskap til de beboere tiltakene er ment for. Det kunne i den sammenheng også vært interessant å få et innblikk i miljøterapeutenes oppfatning av fenomenet selvbestemmelse, da de er i tett samarbeid med miljøarbeiderne og kan ha stor grad av innflytelse. En annen mulighet kunne vært å se nærmere på vikarenes opplevelse av arbeidet i bolig. Da dette prosjektet viste at erfaring var en avgjørende faktor for bevisstheten på egen rolle i forhold til tilrettelegging for selvbestemmelse, kunne det vært spennende å fange opp oppfatningen til vikarene eller miljøarbeidere som ikke har jobbet så lenge i bolig. Det kan hende jeg da måttet gått vekk ifra et minimumskrav på to år for å oppnå dette.

# Litteraturliste

- Agran, M., & Krupp, M. (2011, desember). Providing choice making in employment programs: The beginning or end of self-determination? *Education and training in autism and developmental disabilities*, 46:4, 565-575.
- Askheim, O.P., (2003). *Fra normalisering til empowerment, ideologier og praksis i arbeid med funksjonshemmede*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2010). *Mennesker med utviklingshemming skal heller ikke diskrimineres* (Informasjon og utviklingsprogram for mennesker med utviklingshemming, 8/14). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/informasjons-og-utviklingsprogram-for-me/id621141/>
- Bjørnrå, T.H. (2008). Selvbestemmelse og hjelp til selvbestemmelse. I T. Bjørnrå, & W. Guneriussen, & V. Sommerbakk (Red.), *Utviklingshemming, autonomi og avhengighet* (s. 116 – 132). Oslo: Universitetsforlaget.
- Chambers, C. et al. (2007). Self-determination: What do we know? Where do we go? *Exceptionality: A Special Education Journal*, 15:1, 3-15.
- De Nasjonale Forskningsetiske Komiteene. Skal det registreres personopplysninger?. Hentet 20. november 2014 fra <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/meldeplikttest>
- De Nasjonale Forskningsetiske Komiteene. Krav til samtykke. Hentet 10. Januar 2015 fra <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/samtykke.html>
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*. (2 utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsen, K. E. (2003). Selvbestemmelse – et eksistensielt spørsmål? *SOR rapport*, 49, 5-9.

- Ellingsen, K.E. (2007). Egne eller andres valg og verdier? I K. E. Ellingsen (Red.), *Selvbestemmelse. Egne og andres valg og verdier*. (s. 165-174). Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsen, K.E., Jacobsen, K., & Nicolaysen, K. (2002). *Sett og forstått. Alternativer til tvang og makt i møte med utviklingshemmede*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Fagforbundet. Miljøarbeid. Hentet 28. mars 2015 fra <http://www.fagforbundet.no/skko/milj%F8arbeider/>
- FN – sambandet. United Nations Association of Norway (2014, 14. august). Hva er menneskerettigheter? Hentet fra <http://www.fn.no/Tema/Menneskerettigheter/Hva-er-menneskerettigheter>
- Frost, T. (2007). Hva betyr det å bestemme selv? I K.E. Ellingsen (Red.), *Selvbestemmelse. Egne og andres valg og verdier*. (s. 49-55). Oslo: Universitetsforlaget.
- Gall, M.D., J.P. Gall., & W. Borg. (2007). *Educational Research. An Introduction* (8 utg.). New York: Longman Publishers.
- Gullbrandsen, P. (2000). Styrking – det rette norske begrep for empowerment? *Tidsskriftet for Den norske legeforening*, 2000, 2330. Hentet fra <http://tidsskriftet.no/article/150835>
- Helse- og omsorgstjenesteloven. Lov 24. juni 2011 nr. 30 om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m.
- Helsedirektoratet (2004, 1.august). Rundskriv. Lov om sosiale tjenester kapittel 4A – Rettssikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemming. Hentet fra <https://helsedirektoratet.no/publikasjoner/lov-om-sosiale-tjenester-kapittel-4a-rettssikkerhet-ved-bruk-av-tvang-og-makt-overfor-enkelte-personer-med-psykisk-utviklingshemning>
- Holden, B. (2009). *Utfordrende atferd og utviklingshemning. Atferdsanalytisk forståelse og behandling*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

- Horgen, T. (2010). Det nære språket – språkmiljø. I T. Horgen, K. Slåtta, A. Gjermestad (Red.), *Multifunksjonshemming. Livsutfoldelse og læring*. (s. 57-73). Oslo: Universitetsforlaget
- Imsen, G. (2005). *Elevenes verden. Innføring i pedagogisk psykologi*. (4 utg.) Oslo: Universitetsforlaget.
- Johansen, K.J. (2005). Tjenesteyting i velferdsstaten- omsorg, interaksjon og meningsdannelse. I A. Selboe, L. Bollingmo, & K.L. Ellingsen, K. L (Red), *Selvbestemmelse for tjenestenytere*. (s. 71-97). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Jordan, R. (2001). *Autism with severe learning difficulties*. London: Souvenir Press (Educational and Academic).
- Kittelsaa, A.M. (2011). *Vanlig eller utviklingshemmet? Selvforståelse og andres forståelser*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Kommunal – og moderniseringsdepartementet. (2011). *Rom for alle, en sosial boligpolitikk for framtiden*. (NOU 2011: 15). Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2 utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Lassen, L. M. (2002). *Rådgivning. Kunsten å hjelpe*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lorentzen, P. (2013). *Kommunikasjon med uvanlige barn* (2 utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Meyer, J. (2008). Mennesker med utviklingshemming og sosial kapital. I T. Bjørnrå, W. Guneriussen, & V. Sommerbakk (Red.), *Utviklingshemming, autonomi og avhengighet*. (s.58-69). Oslo: Universitetsforlaget.
- Maxwell, J.A. (1992). *Understanding and Validity in Qualitative Research*. I: (2014): Kompendium Sped 4010, Vitenskapsteori og forskningsmetode. Oslo: UNIPUB
- Norsk Forbund for utviklingshemmede. Om utviklingshemning. Hentet 10. Januar 2015 <http://www.nfunorge.org/no/Om-utviklingshemning/>

- Offernes, N-Ø., & Lorentzen, E. (2008). Diagnostisering av utviklingshemming hos voksne. I J. Eknes, T.L. Bakken, J.A. Løkke, & I. Mæhle (Red.), *Utredning og diagnostisering. Utviklingshemming, psykiske lidelser og atferdsvansker*. (s. 35-49). Oslo: Universitetsforlaget.
- Pasient – og brukerrettighetsloven. Lov 2. juli 1999 nr. 63 om pasient- og brukerrettigheter.
- Bollingmo, L., Ellingsen, K. L. & Selboe, A., (2005). Perspektiver på selvbestemmelse. I A. Selboe, K.E. Ellingsen, & L. Bollingmo (Red.), *Selvbestemmelse for tjenestenytere*. (s. 17-35). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Sigstad, H.M.H. (2004). Brukermedvirkning – alibi eller realitet? *Tidsskrift for Den norske legeforening*, 124, 63-64. Hentet fra <http://tidsskriftet.no/article/953601>
- Thesen, J. & Malterud, K. (2001). ”Empowerment” og pasientstyrking – et undervisningsopplegg. *Tidsskriftet for Den norske legeforening*, 121, 1624-1628. Hentet fra <http://tidsskriftet.no/article/330818>
- Oates, B.J. (2006). *Researching Information Systems and Computing*. London: Sage Publications.
- Oslo Kommune. Kommunal bolig. Hentet 15. mars 2015 fra <https://www.oslo.kommune.no/bolig-og-sosiale-tjenester/bolig/leie-bolig/kommunal-bolig/>
- Regjeringen. (2013, 24. april). Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/konvensjonen/id724096/>
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (3 utg.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Tidemand – Andersen, C. (2008). Elever med utviklingshemming. I Rygvold, A-L., & Ogden, T. (Red.), *Innføring i spesialpedagogikk* (s. 170-208). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Vergemål. (2013, 24. juli). Vergens rolle og oppdrag. Hentet fra <http://vergemal.no/Voksne/Vergens-rolle-og-oppdrag1/>



Vergemålsloven. Lov 26. mars 2010 nr. 9 om Vergemål.

Wehmeyer, M.L. et al. (2011). Personal self-determination and moderating variables that impact efforts to promote self-determination. *Exceptionality: A Special Education Journal*, 19:1, 19-30.

Wehmeyer, M.L. & Schalock, R.L. (2001) Self – Determination and Quality of Life: Implications for special Education Services and Supports. *Focus on Exceptional Children*, 33:8, 1-16.

World Health Organization. ICD – 10. Version: 2015. Hentet 15. april 2015a fra <http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2015/en#/F70-F79>

World Health Organization. Track 1: Community empowerment. Hentet 20. april 2015b fra <http://www.who.int/healthpromotion/conferences/7gchp/track1/en/>

# Vedlegg

## Vedlegg 1. Stillingsbeskrivelse for leder

**STILLINGSBESKRIVELSE**  
**Daglig leder (Styrer)**

**Navn:** \_\_\_\_\_

**Tittel:** Styrer  
**Stillingskode:** \_\_\_\_\_

**Kvalifikasjonskrav:** Relevant høyskoleutdanning og relevant erfaring

**Formalkompetanse:** 3-årig høyskoleutdanning, fortrinnsvis syke-/vernepleier, evt. lederutdanning

**Realkompetanse:** Erfaring fra arbeid aktuelle målgrupper. Ledererfaring fra tilsvarende virksomhet. Kunnskap om kommunal forvaltning og relevant lovverk. Erfaring og kompetanse knyttet til HMS-arbeid og IA. Kompetanse på relevante IKT-systemer

**Organisatorisk plassering:** \_\_\_\_\_

**Nærmeste overordnede:** Enhetsleder

**Nærmeste underordnede:** Personalgruppa på tjenestestedet

**Myndighet:** Økonomisk, personalmessig og faglig ansvar

**Delegasjonsmyndighet:** Delegasjonsmyndighet i henhold til \_\_\_\_\_ delegasjonsrutiner.

**Ansvarsområde og oppgaver:**  
Ansvar, krav og oppgaver i forhold til økonomi, årsplan, personalforvaltning, HMS og IA reguleres i den til enhver tid gjeldende lederkontrakt.

I tillegg kommer følgende:

- Ansvar for dokumentasjon ift. enkeltbrukere og oppfølging av faktureringsgrunnlag i Gericar.
- Oppfølging og dokumentasjon i henhold til instruks om håndtering av brukeres midler.
- Forberede og fremme ansettelsessaker.
- Ansvar for turnusplanlegging, samt sørge for at personalet til enhver tid er hensiktsmessig organisert i forhold til de oppgaver som skal løses.
- Faglig veiledning, opplæring og oppfølging av personell.
- Evaluering av tiltak kartlegging og samarbeid med Bestiller ved fornyelse av vedtak.
- Samarbeid med pårørende, skole, dagtilbud og andre aktuelle, herunder samarbeidsmøter, ansvarsgrupper og brukerråd.
- Deltagelse i utvikling av nye tilbud og tjenester.
- Samarbeid med tillitsvalgte.
- Brukerrettet arbeid

**Generelt:** Stillingsinnehaver må rette seg etter de til enhver tid gjeldende lover og retningslinjer for tjenesten. For stillingen gjelder taushetsplikt etter Forvaltningslovens §§13 og 13a-f, Straffeloven §121, Lov om personregistre §11, Helsepersonelloven og aktuelle særlover.

Endringer i stillingsbeskrivelsen foretas i samarbeid med arbeidsgiver, stillingsinnehaver og tillitsvalgte.

\_\_\_\_\_

## Vedlegg 2. Stillingsbeskrivelse for miljøarbeider

### STILLINGSBESKRIVELSE Miljøarbeider

Navn:

Tittel: Miljøarbeider

Stillingskode:

Kvalifikasjonskrav: Relevant erfaring

*Formalkompetanse:*

*Realkompetanse:* Erfaring fra arbeid med relevante målgrupper; personer med utviklingshemming, fysisk funksjonshemming, multifunksjonshemming og autisme. Kunnskaper om offentlig forvaltning og kjennskap til det øvrige hjelpeapparat. Kompetanse på relevante IKT-systemer.

Organisatorisk plassering:

Nærmeste overordnede: Daglig leder

Nærmeste underordnede: Ingen

Myndighet: Stillingen kan tillegges ansvarsvakt med instruksjonsmyndighet på de aktuelle vaktene.

Delegasjonsmyndighet:

Ansvarsområde og oppgaver:

- Tjenesteyting i henhold til brukernes enkeltvedtak.
- Primær- /sekundærkontaktansvar
- Opplæring, oppfølging og veiledning av personalet.
- Daglig rapportering etter til enhver tid gjeldende rapporteringssystem
- Samarbeid med pårørende, skole, dagtilbud og andre aktuelle, herunder samarbeidsmøter/ansvarsgrupper og individuell plan
- Evaluering, kartlegging og samarbeid med Bestillerenheten ved fornyelse av vedtak.

Til stillingen kan det pålegges andre oppgaver enn de som er omtalt her, når situasjonen tilsier det og stillingsinnehaver er kvalifisert for oppgaven.

**Generelt:** Stillingsinnehaver må rette seg etter de til enhver tid gjeldende lover og retningslinjer for tjenesten. For stillingen gjelder taushetsplikt etter Forvaltningslovens §§13 og 13a-f, Straffeloven §121, Lov om personregistre §11, Helsepersonelloven og aktuelle særlover.

Endringer i stillingsbeskrivelsen foretas i samarbeid med arbeidsgiver, stillingsinnehaver og tillitsvalgte.



### Vedlegg 3. Informasjonsskriv og samtykkeerklæring (leder)

#### Forespørsel til ledere i bolig om deltakelse i forskningsprosjektet «Selvbestemmelse i bolig»

Du inviteres til å delta i masteroppgaveprosjektet «Selvbestemmelse i bolig». Mitt navn er Line Gaarder og jeg tar master i Spesialpedagogikk ved Universitetet i Oslo. Dette prosjektet handler om selvbestemmelse i bolig hos mennesker med utviklingshemming og utagerende atferd. I den forbindelse ønsker jeg å komme i kontakt med dere som arbeider i bolig med mennesker som har utviklingshemming og utagerende atferd. Det har de siste årene vært økt oppmerksomhet på selvbestemmelse. Jeg har selv erfaring med denne brukergruppen både fra arbeid i skole og bolig.

I dette prosjektet ønsker jeg å se på hvordan fenomenet selvbestemmelse oppleves for ufaglærte tjenesteytere som arbeider med voksne med utviklingshemming og utagerende atferd. Med selvbestemmelse som hovedtema vil dette prosjektet omhandle kompetanseoverføring, ansvar og tilrettelegging for at tjenesteyterne blir i stand til å tilrettelegge for selvbestemmelse. Prosjektet omfatter derfor både intervju med ledere og miljøarbeidere i bolig.

Intervjuet vil vare i ca. 1 time. Spørsmålene vil omhandle temaer som angår ditt arbeid i boligen hvor du jobber. Jeg vil ikke intervju leder og miljøarbeider ved samme arbeidsplass. Intervjuene skal gjennomføres der du fortrekker det, fortrinnsvis på din arbeidsplass. Hvis du ønsker å delta tar jeg kontakt med deg for å avtale nærmere tid og sted for intervjuet.

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Alt datamateriale vil bli makulert når masteroppgaven er ferdig sensurert, innlevering av masteroppgaven er 01.06. 2015. Intervjuene skal etter planen utføres i uke 9, 2015. Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn.

Dersom du har spørsmål til prosjektet, ta kontakt med Line Gaarder, Telefon: 900 89 731 eller e-post: [gaarder.line@gmail.com](mailto:gaarder.line@gmail.com). Min veileder Hanne Marie Høybråten Sigstad, førsteamanuensis ved Institutt for Spesialpedagogikk, Universitetet i Oslo kan også kontaktes på e-post: [h.m.h.sigstad@isp.uio.no](mailto:h.m.h.sigstad@isp.uio.no). Dersom du ønsker å ta del i prosjektet, ber jeg om at vedlagt samtykkeerklæring signeres og returneres til meg i vedlagt frankert konvolutt innen onsdag 4. februar.

---

Vennlig hilsen

Line Gaarder

### **SAMTYKKEERKLÆRING FRA LEDER I BOLIG**

Jeg har mottatt skriftlig informasjon om deltagelse i prosjektet. Jeg samtykker til å la meg intervjuet i masteroppgaveprosjektet «Selvbestemmelse i bolig». Jeg vet at jeg når som helst kan trekke meg fra undersøkelsen uten å oppgi grunn.

Signatur

---

Tlf

---

## Vedlegg 4. Informasjonsskriv og samtykkeerklæring (miljøarbeider)

### Forespørsel til miljøarbeidere i bolig om deltakelse i forskningsprosjektet «Selvbestemmelse i bolig».

Du inviteres til å delta i masteroppgaveprosjektet «Selvbestemmelse i bolig». Mitt navn er Line Gaarder og jeg tar master i Spesialpedagogikk ved Universitetet i Oslo. Dette prosjektet handler om selvbestemmelse i bolig hos mennesker med utviklingshemming og utagerende atferd. I den forbindelse ønsker jeg å komme i kontakt med dere som arbeider i bolig med mennesker som har utviklingshemming og utagerende atferd. Det har de siste årene vært økt oppmerksomhet på selvbestemmelse. Jeg har selv erfaring med denne brukergruppen både fra arbeid i skole og bolig.

I dette prosjektet ønsker jeg å se på hvordan fenomenet selvbestemmelse oppleves for miljøarbeidere som arbeider med voksne med utviklingshemming og utagerende atferd. Med selvbestemmelse som hovedtema vil dette prosjektet omhandle kompetanseoverføring, ansvar og tilrettelegging for at tjenesteyterne blir i stand til å tilrettelegge for selvbestemmelse. Prosjektet omfatter derfor både intervju med ledere og miljøarbeidere i bolig.

Intervjuet vil vare i ca. 1 time. Spørsmålene vil omhandle temaer som angår ditt arbeid i boligen hvor du jobber. Jeg vil ikke intervju leder og miljøarbeider ved samme arbeidsplass. Intervjuene skal gjennomføres der du fortrekker det, fortrinnsvis på din arbeidsplass. Hvis du ønsker å delta tar jeg kontakt med deg for å avtale nærmere tid og sted for intervjuet.

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Alt datamateriale vil bli makulert når masteroppgaven er ferdig sensurert, innlevering av masteroppgaven er 01.06. 2015.

Intervjuene skal etter planen utføres i uke 9, 2015. Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn.

Dersom du har spørsmål til prosjektet, ta kontakt med Line Gaarder, Telefon: 900 89 731 eller e-post: gaarder.line@gmail.com. Min veileder Hanne Marie Høybråten Sigstad, førsteamanuensis ved Institutt for Spesialpedagogikk, Universitetet i Oslo kan også kontaktes på e-post: h.m.h.sigstad@isp.uio.no. Dersom leder aksepterer at ansatt tar del i dette prosjektet ber jeg om at dette informasjonsskrivet blir gitt videre til vedkommende som skal

delta. Vedlagt samtykkeerklæring signeres og returneres til meg i vedlagt frankert konvolutt innen onsdag 4. februar.

Vennlig hilsen

Line Gaarder

## **SAMTYKKEERKLÆRING FRA MILJØARBEIDER**

Jeg har mottatt skriftlig informasjon om deltagelse i prosjektet. Jeg samtykker til å la meg intervjuet i masteroppgaveprosjektet «Selvbestemmelse i bolig». Jeg vet at jeg når som helst kan trekke meg fra undersøkelsen uten å oppgi grunn.

Signatur

---

Tlf

---

## Vedlegg 5. Intervjuguide leder

### Intervjuguide Ledere

#### 1. Introduksjon

- Fortelle kort om meg selv (min bakgrunn fra bolig, skole osv.)
  - o Formålet med intervjuet
- Praktisk informasjon om intervjuet
  - o Båndopptaker
  - o anonymt
- Nevne at jeg ikke er ute etter en fasit, men at det er deres mening jeg søker

#### 2. Få i gang småpraten

- Kan ikke du fortelle litt om denne arbeidsplassen? (EKS: fagkompetanse blant ansatte, bemanning, brukere, egen utdanning)
- Hvilken målgruppe har dere her i boligen? (alder, kjønn, antall, diagnose, utagerende atferd, funksjonsnivå)

#### 3. Selvbestemmelse

Hva legger du i begrepet selvbestemmelse?

- Kan du si noen eksempler på hva som gjør en person selvbestemt?
- Hva tenker du det innebærer å bestemme selv for beboerne her i boligen?
  - o Eksempler?
- Hvordan mener du man kan tilrettelegge for at beboerne skal få bestemme selv i ulike situasjoner i hverdagen? (Stell? Måltid? Arbeid? Sosialt? Timeplan? Aktivitetsoverganger?)



#### 4. Ansvar

Hvordan ser en vanlig arbeidsdag ut for deg her i boligen?

- Hvilke føringer og retningslinjer er det som styrer driften her i boligen?  
(Lovverket, St.meldinger, handlingsplaner → Be om kopi )
  - o Finnes det en arbeidsinstruks?
  - o Har miljøarbeiderne dette?
  - o Hvis nei, hvordan videreformidles dette til miljøarbeiderne?
- Hva slags kunnskap regner du som viktig å inneha som en miljøarbeider her i boligen?
  - o Kan du utdype dette?
  - o Hvordan videreformidler du denne kunnskapen til de miljøarbeiderne som jobber her? (EKS: Kurs, opplæringsvakter, personalmøter)
- Hva gjør du for at en miljøarbeider som er ufaglært skal være i stand til å tilrettelegge for at beboerne skal få bestemme selv?
- Hvordan gir du faglig oppfølging til miljøarbeidere som er ufaglærte? (EKS: Mentor, fadder, kursing)
- Hvordan ivaretas miljøarbeiderne etter vanskelige situasjoner som kan oppstå?  
(eks: utagerende atferd? (debrifing, overlapp)
- Hvor stor grad av kontakt har du direkte med beboerne? (tar vakter med brukerne, inspeksjon, hei og hade)
- Opplever du at du har innsikt i beboernes egne ønsker?
  - o På hvilken måte da?
  - o Eksempler?

- Hender det at dere tar opp hvordan selvbestemmelse fungerer i boligen og hvilke utfordringer dette kan innebære?
  - o På hvilken måte da?
  - o Eksempler?

## 5. Empowerment

Hvordan arbeider dere for at beboerne skal være mest mulig selvstendig? (ha innflytelse, ha autoritet i sin hverdag når det gjelder hverdagsaktiviteter, timeplan, måltid, arbeid, sosial kontakt osv.)

- Har du noen eksempler på områder i beboernes liv som kunne blitt påvirket av at de var størst mulig grad selvstendig?
- Hvordan jobber dere med å bevisstgjøre beboerne på den innflytelsen de selv kan ha? (Gjøre dem klar over den selvstendigheten de kan ha)
  - o Kan du utdype dette?
  - o Eksempler?
- Finnes det hindringer som kan gjøre det vanskelig å la dem ha denne innflytelsen? (resurser, tid, nok personal, utagerende atferd, spesielle situasjoner, osv.)
- Hvem bestemmer hva som er til middag?
  - o Finnes det unntak for enkelte beboere?
- Får de ansatte noen føringer på hvilket ansvar de har i møtet med en beboer? (Når det angår f.eks. selvbestemmelse, innflytelse, myndiggjøring, beboernes rettigheter)
  - o I tilfelle ja, hva dreier disse føringene seg om?
- Opplever du en bevissthet blant de ansatte når det gjelder dette ansvaret?

- Hvordan merker du det?
- På hvilken måte? Kan du utdype dette?

## 6. Mestring

Er anerkjennelse i jobben et sentralt tema i denne boligen? (opplevelsen av å bli anerkjent av deg som leder, av hverandre som kollegaer)

- Når du tenker på anerkjennelse, hva tenker du på da?
  - Hvilke områder legger du vekt på?
  - På hvilke områder syns du det er viktig å anerkjenne arbeidet til miljøarbeiderne her?
  - Kunne du gitt noen eksempler på hvordan du viser anerkjennelse her i boligen?
- Hvordan legges det til rette for at de ansatte skal håndterer hverdagen med beboerne?
  - Kan du utdype dette?
- Kunne du gitt noen eksempler på hvordan dere tilrettelegger for at miljøarbeiderne skal oppleve arbeidet sitt som meningsfylt? (Hvordan dere arbeider for å beholde miljøarbeiderne positive, motivert osv. for jobben)

## 7. Selvbilde

Hvordan tror du at de ansatte kan være med på å påvirke beboernes oppfatning av seg selv?

- Kunne du gitt noen eksempler på hvordan dere arbeider med beboerens oppfatning av seg selv? (Kartlegger dere hans tanker om seg selv, følelser, motiver?)

- Når dere snakker om beboernes selvbildet eller selvfølelse her i boligen blant deg og de ansatte, er det noen spesielle temaer som kommer opp? (selvbestemmelse, følelser, mestring, ønsker, utagerende atferd, utfordringer)
- Er det noen spesielle momenter du tenker kunne bidratt til bedre selvbildet hos beboerne? (ivaretagelsen av beboers, ønsker, følelser, meninger, motiver)
- Hvordan tror du beboerne har det med seg selv i denne boligen?
  - o Eksempler?
  - o Kan du utdype det?

#### 8. Avslutning

"Nå har vi snakket om... (nevnt punkter)

- Du hadde sikkert gjort deg opp noen tanker før intervjuet i dag, på hva som ville komme opp. Er det noe du hadde forventet at jeg skulle spørre om som jeg ikke har spurt om?
- Har du noe mer du vil tilføye?

## Vedlegg 6. Intervjuguide miljøarbeider

### Intervjuguide miljøarbeidere

#### 1. Introduksjon

- Fortelle kort om meg selv (min bakgrunn fra bolig)
  - o Formålet med intervjuet
- Praktisk informasjon om intervjuet
  - o informere om båndopptaker
  - o anonymt
- Nevne at jeg ikke er ute etter en fasit, men at det er deres mening jeg søker

#### 2. Få i gang småpraten

Hvordan syns du det er å jobbe i bolig?

- Hvorfor bestemte du deg for å begynne å arbeide i bolig? (familiært, erfaring, økonomi, godt rykte)
- Hvor mange er dere på jobb, godt bemannet, godt arbeidsmiljø?
- Kan du fortelle om en typisk arbeidsdag for deg her i boligen?

#### 3. Selvbestemmelse

Når du hører begrepet "selvbestemmelse" hva tenker du på da?

- Hva forbinder du det med?
  - o Kan du utdype det?
- Hva tenker du det innebærer å få bestemme selv for de som bor her?
  - o Hvordan får de bestemme selv? (Måltider, stell, aktiviteter, arbeid, sosialt osv.)

- Hvilken betydning tror du det har for beboerne at de får bestemme selv?
  - o Betydning, verdifullt,
- Kunne du gi meg noen eksempler på hvordan du legger til rette slik at beboerne får bestemme selv?
  - o Hva kan hindre dem i å få bestemme selv? (Utagende atferd, tid, personal?)
  - o Kan du utdype?

#### 4. Empowerment

Hvordan gir du beboerne mulighet til å være mest mulig selvstendige i sin hverdag? (lar dem ha innflytelse, kontroll på eget liv, gir dem makten)

- Hva tenker du om å gjøre beboerne klar over den innflytelsen de selv kan ha om valg som angår dem selv?
  - o Kan du utdype dette? Hva tror du er årsaken?
  - o Eksempler?
- Har du fått noen opplæring i hvilket ansvar du har i møtet med en beboer? (Når det angår f.eks. selvbestemmelse, innflytelse, myndiggjøring, beboernes rettigheter)
  - o I tilfelle ja, hva dreier opplæringen seg om?
- Hvem bestemmer hva som er til middag?
  - o Finnes det unntak for enkelte beboere?
- Kunne du gi meg noen eksempler på hva som gjør det vanskelig for at beboerne her kan bestemme selv og ha størst mulig grad av innflytelse? (utagerende atferd, pleie og stell, resurser)
- Tror du/syns du den utfordrende atferden påvirker det å la beboerne bestemme selv i ulike situasjoner?
- På hvilke måter tror du at det spiller en rolle hvordan du oppfører deg overfor beboerne? (Tilrettelegging, språk, framgangsmåte, hvordan du vil påvirke dagen for en beboer)

- Har du noen eksempler?
- Kan du utdype dette?
- Eventuelt på hvilken måte tror du ikke?

## 5. Motivasjon og Mestring

Hva motiverer deg ved jobben?

- Kan du ta utgangspunkt i en situasjon med en beboer som du har opplevd som litt vanskelig, og fortelle hvordan du har håndtert dette?
  - Hva tenkte du da? Hvordan opplevde du det?
  - Hva tror du bidro til at du fikk det til?
  - Hva tror du hindret deg i å få det til?
- Når du er sammen med en beboer, vet du hva du skal gjøre for å legge til rette for at han/hun skal få bestemme selv?
  - Hvordan da?
  - Hvis nei, hva tror du ville hjulpet deg med det?
- Hva er det du synes er positivt ved å arbeide her i boligen?
  - Er det noe du bekymrer deg for når du skal på jobb?
    - Hva da? Kan du utdype dette?
- Hvis du ser for deg en arbeidsdag, er det noen spesielle utfordringer ? ( utagerende atferd, tid, personal, kommunikasjon blant de ansatte)
  - Hvis ja, hvordan løses de?
- Hvordan går du frem hvis du vil skaffe deg mer kunnskap om noe? (for eksempel selvbestemmelse, lovverket, beboere, utagerende atferd, tilrettelegging osv.)
  - Hvem spør du?

- Hva er det ved denne jobben som gjør at du opplever det meningsfullt å være på jobb? (Spesielle situasjoner med bruker, tilbakemelding fra personal)
  - o Føler du at ditt arbeid blir sett og anerkjent av kollegaer og sjefen?
    - På hvilken måte da?
  - o Hva er det ved denne jobben som eventuelt er utfordrende?
    - Hvis ja, kan du utdype dette?

## 6. Selvbilde

Hvordan tror du at du kan være med på å påvirke beboerens selvbilde? (EKS: beboernes følelser, tanker, motiver, ønsker)

- Opplever du at beboerne har tro på seg selv?
  - o i tilfelle ja, på hvilken måte?
- Kunne du gitt meg noen eksempler på hva du tror bidrar til at de får tro på seg selv?
  - o Kan du utdype dette?
  - o eventuelt hva som ikke gjør det?
- Kunne du gitt meg noen eksempler på hvilken måte du kan bidra til å gi beboerne bedre selvbilde?
  - o Hva tror du kan trekke ned selvbilde?
- Opplever du at du har en god forståelse for beboerens ønsker og behov?
  - o Hvordan har du fått det?
- Kunne du gitt meg noen eksempler på hvordan du og din beboer kommuniserer for å få en forståelse for hverandres ønsker? (hvilke aktiviteter, måltid, stell, osv.)

## 7. Din kompetanse



Den kunnskapen du har om mennesker med utviklingshemming, utagerende atferd, hva det å bestemme selv betyr for et mennesket. Hvor har du lært dette?

- Opplever du at du har tilstrekkelig kompetanse på brukergruppen i boligen? (Diagnose, utagerende atferd)
  - o Hvis nei, hva tror du er grunnen til det?
  - o Hvis ja, hvordan har du fått det?
- Har du vært på kurs der temaet selvbestemmelse har vært tatt opp?
  - o Har du vært på andre kurs?
- Hvordan opplever du at du blir faglig fulgt opp på jobben? (mentorordning, fadder, debriefing, opplæring)?
  - o Ønsker du at noe var annerledes i forhold til oppfølging?
    - På hvilken måte da?
- Har dere felles arbeidsinstruks i forhold til hvordan dere skal utøve jobben deres? (timeplan, gjøremål, noe alle må følge, )
  - o I tilfelle ja, hva dreier disse instruksene seg om?
  - o Hvordan følges instruksene opp? (rapporter, logg)
- Hva tenker du kan være med å gi mer mulighet til å bestemme selv for beboerne du arbeider med? (innenfor ulike områder, tid, kunnskap blant personal, penger)
  - o Kan du utdype dette?
- Er det noe du savner i boligen? (nok personal, resurser, enkel tilgang til kunnskap og opplæring)

## 8. Avslutning

"Nå har vi snakket om... (nevnt punkter)

- Du hadde sikkert gjort deg opp noen tanker før intervjuet i dag, på hva som ville komme opp. Er det noe du hadde forventet at jeg skulle spørre om som jeg ikke har spurt om?
- Har du noe mer du vil tilføye?